العنوان:	أخلاقيات العمل الإسلامية كمحدد للفردية و الانتماء التنظيمي و الأداء الوظيفي : دراسة تطبيقية
المصدر:	المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة - مصر
المؤلف الرئيسي:	عواد، عمرو محمد أحمد
المجلد/العدد:	ع2
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2004
الشهر:	ابريل
الصفحات:	1 - 53
رقم MD:	110874
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	EcoLink
مواضيع:	الاخلاق المهنية ، القيم الاسلامية ، التنظيم الاداري ، الأداء الوظيفي، القوى العاملة ، البروتستانتية ، الانتماء، الولاء، الامانة ، الطموح، البطالة ، الحرية ، القيم الاخلاقية ، ضبط الجودة ، الأدلة الشرعية ، وقت العمل ، مصر، الجيزة ، الامر بالمعروف و النهي عن المنكر ، الرضا الوظيفي، السلوك الاداري
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/110874

أخلاقيات العمل الإسلامية
كمحدد للفردية والانتماء التنظيمي والأداء الوظيفي
دراسة تطبيقية

دكتور / عمرو محمد أحمد عواد ١
مدرس إدارة الأعمال
كلية التجارة – جامعة عين شمس

مقدمة :

إن الدين الإسلامي الحنيف قد أشرف على العاملين بدستور قوي متين يدعو إلى مكارم الأخلاق وكريم العادات وينظم العلاقة بين الأفراد والجماعات ويصف ما تعانيه الأمم والشعوب من مشاكل وأدواء ثم يقدم لها في يسر وسهولة أنجح الدواء . وإن الفرد ذو الخلق الكريم يظفر في الدنيا والآخرة ، ففي الدنيا بحب واحترام الناس وفي الآخرة برضا ربه .

وقد أشارت البحوث التي أجريت في ثقافات متعددة إلى أن أخلاقيات العمل هي مفاهيم أساسية في عمليات التهيئة الاجتماعية بجانب تأثيرها في العديد من المتغيرات على المستويين الشخصي والتنظيمي (Elizur et al., 1991 ; Zytowski , 1994) . ومعظم هذه البحوث قد ركزت على أخلاقيات العمل البروتستانتية ، حيث تعتبر البحوث التي أجريت في مجال أخلاقيات العمل الإسلامية قليلة .

ويظهر تأثير أخلاقيات الفرد عليه عند تعامله المباشر مع الناس وهذا على العكس من عبادة الفرد لربه حيث يكون تعامله مع الناس في هذه الحالة محدوداً . ولذا فقد حثنا الله ورسوله على اتباع مكارم الأخلاق وذلك في كثير من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة . ومن ذلك يقول تعالى "وأطيعوا الله والرسول لعلكم ترحمون" (سورة آل عمران ، الآية ١٣٢) ، ويقول تعالى أيضاً "لقد كان لكم في رسول الله أسوة حسنة لمن كان يرجو الله واليوم الآخر وذكر الله كثيراً" (سورة الأحزاب ، الآية ٢١) ، وقد سئل رسول الله عن أكثر ما يدخل الناس الجنة فقال صلى الله عليه وسلم "تقوى الله وحسن الخلق" - رواه الترمذي ، حسن صحيح – (أبو فرحة ، ١٩٩٥ ، ص ٥) .

ومما لا ريب فيه أن اتباع الفرد لأخلاقيات العمل الإسلامية بجوانبها المختلفة يسهم في تحقيق معدلات أداء أعلى وصورة أفضل للمنظمة وبالتالي معدلات نجاح أكبر ، حيث يحارب الإسلام البلادة وإضاعة الوقت فيما لا يفيد ، كما يحارب التسول وأن يكون الفرد عالة على غيره (Abeng , 1997) . وفي الوقت ذاته ينظر الإسلام إلى التفاني في العمل على أنه فضيلة ، ويؤكد على أن التعاون في العمل والمشورة هما طريق التغلب على المصاعب وتجنب الأخطاء (Yousef , 2000 a) . ويرى Ali (1988) أن العدالة والسماحة في العمل وهما من أخلاقيات العمل الإسلامية هي شروط هامة لرفاهية المجتمع ، ويؤكد على أن أخلاقيات العمل الإسلامية تشجع المنافسة لتحسين الجودة . وفي ظل هذا المناخ المعبأ بالسماحة والرحمة والعدالة تنهض منظمات الأعمال ويتم التكامل والتضامن بين المجتمعات ، أما في جو العناد والتربص والإرهاب فلا يمكن أن يكون هناك تقدم ولا نهوض .

ونخلص من هذا كله إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامية تؤكد على أن الحياة بدون عمل ليس لها معنى ، وفي ظل هذه الأسس الإيمانية وفي رحاب هذه القيم النبيلة تزدهر الأعمال وتنمو وتتقدم المعاملات وتسمو .

وتقوم هذه الدراسة بتصميم مقياس متعدد الأبعاد لأخلاقيات العمل الإسلامية لدراسة مدى تمسك العاملين المسلمين في منظمات ووظائف مختلفة بأبعاد هذه الأخلاقيات ، مع دراسة تأثير أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية في بعض المتغيرات .

الخلفية النظرية للبحث :

يتناول الباحث في الخلفية النظرية للبحث النقاط التالية :

أولا : أخلاقيات العمل البروتستانتية .

ثانياً : موقف الإسلام من المنافسة وأخلاقيات العمل .

ثالثاً : أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية .

رابعاً : نتائج أخلاقيات العمل الإسلامية .

أولاً : أخلاقيات العمل البروتستانتية :

افترض Max Weber أن المجتمعات البروتستانتية لديها أخلاقيات عمل خاصة تتميز عن المجتمعات غير البروتستانتية ، وأطلق على هذه الأخلاقيات مسمى "أخلاقيات العمل البروتستانتية" ، وعرفها على أنها "روح دينية تجعل البروتستانتيين أكثر توجهاً نحو العمل من غير البروتستانتيين" . (Weber , 1985 , P. 5)

وقد اعتمد Weber (1985 , PP: 12-14) في تحليله لأخلاقيات العمل البروتستانتية على تعاليم أو مذهب كالفين Calvinist Doctrines [جون كالفين (١٥٠٩-١٥٦٤م) هو لاهوتي فرنسي ، مؤسس المذهب الكالفيني القائل بأن قدر الإنسان مرسوم قبل ولادته ، نشر راية الإصلاح البروتستانتي في فرنسا ثم في سويسرا] ، حيث يؤكد كالفين على أن الجنس البشري وقع في خطيئة ، وبالتالي فإن واجب الإنسان هو الانشغال بالعمل الجاد أو الشاق المتواصل ، وذلك في ظل غياب الانغماس الذاتي [إطلاق المرء العنان لأهوائه ورغباته وشهواته] Indulgence ، حيث يعتبر هذا العمل الجاد هو الوسيلة المؤكدة للخلاص من الخطيئة . ومن هذا المنطلق ، فقد فسر Weber دور المذهب الكالفيني في تطور الرأسمالية من خلال ما أسماه "روح الرأسمالية" ، والتي عرفها على أنها "اتجاه أخلاقي يعمل إطاره الديني على تشجيع العمل الجاد والإنتاجية" .

ويذكر Weber (1985 , PP: 34-37) في شرحه لأخلاقيات العمل البروتستانتية وعلاقتها بالاجتهاد في العمل وتطور الرأسمالية أن البروتستانت كانوا يميلون لإعطاء أهمية أكبر للرشد أو التعقل الاقتصادي Economic Rationality بصرف النظر عن وضعهم أو مكانتهم في المجتمع . ويعتمد الرشد الاقتصادي على كل من : الحسابات العقلية بعيدة المدى للكسب الاقتصادي ، وعدم الشخصية Depersonalisation أي تدخل الفرد في الأنشطة الاقتصادية . إن المؤمن الحقيقي بأخلاقيات العمل البروتستانتية لا يبحث عن السلطة والشهرة ، بل بالعكس فهو يتجنب كلاً من : الفخامة أو التفاخر Ostentation ، والإنفاق غير الضروري Unnecessary Expenditure ، والتمتع المقصود بالسلطة Conscious Enjoyment of Power ، والتميز الاجتماعي الزائف من خلال الملذات Outward Sings of Social Recognition . إن هذه الأخلاقيات تبدو بدون شك أخلاقيات الرجل المدعم للرأسمالية Pro-Capitalistic Man ، وهو الرجل الذي لديه

روح الرأسمالية فهو قابل للاعتماد عليه Reliable ، وأمين Honest ، وعقلاني Rational ، وشجاع أو جريء Courageous ، وموجه نحو العمل أي لديه إحساس ديني بضرورة أداء وظيفته جيداً Work-oriented . ففي ظل أخلاقيات العمل البروتستانتية ، فإن مفاهيم الكسب والادخار والحرص في إنفاق المال – والتي تؤدي إلى التراكم الرأسمالي – بجانب العمل الجاد هي أهداف رئيسية للحياة .

وقد تم إجراء عدد هائل من الدراسات التطبيقية حول أخلاقيات العمل البروتستانتية ، ويمكن تقسيم هذه البحوث وفقاً لنتائجها في ثلاثة محاور هي :

١- البحوث التي دعمت نتائجها أفكار Weber بشأن العلاقة الطردية بين أخلاقيات العمل البروتستانتية والجهد في العمل [e.g., Chushmir & Koberg , 1988 ; Heaven , 1990 ; Martin , 1995 ; Oyserman et al., 1995] .

٢- البحوث التي لم تدعم نتائجها أفكار Weber بشأن العلاقة الطردية بين أخلاقيات العمل البروتستانتية والجهد في العمل [e.g., Ma , 1986 ; Maurer & Oszustowich , 1994 ; Molnar , 1997 ; Niles , 1994] .

٣- البحوث التي أجريت بشأن أخلاقيات العمل ، وترتبط نتائجها بشكل غير مباشر مع أفكار Weber [e.g., Ali & Al-Shakhis , 1989 ; Glover , 1994 ; Shane , 1996 ; Yamauchi & Li , 1993] .

وبرغم العدد الهائل من البحوث في مجال أخلاقيات العمل البروتستانتية ، فإنه لا يوجد تحديد واضح للأبعاد الحقيقية لهذه الأخلاقيات . ويؤكد Furnham (1990a) أن المعنى الواسع لهذه الأخلاقيات يشير إلى واحد أو أكثر من المعتقدات أو الاتجاهات التالية :

١- النظر نحو العمل الجاد أو الاجتهاد في العمل والاجتهاد كنمط من العبادة Taking hard work and industriousness as a kind of worship

٢- اتجاه سلبي نحو أنشطة الراحة A negative attitude to leisure activities

٣- الاقتصاد في الإنفاق والإنتاجية Frugality and productivity

٤- الدقة أو الحرص وتوفير الوقت Punctuality and time-saving

٥

٥- الفخر بالعمل Pride in work

٦- الولاء والانتماء للمهنة والمنظمة Commitment and loyalty to occupation and organization

٧- الحاجة للإنجاز Need for achievement

٨- الأمانة Honesty

٩- النظر إلى البطالة وتضييع الوقت والمال كرذائل Taking idleness , wasting time and money as vices

١٠- مركز التحكم الداخلي [فالفرد يجب أن يلوم نفسه أولا بدلا من لوم الآخرين] Internal locus of control (one first must blame himself or herself instead of others)

١١- النظر إلى الطموح والنجاح كمؤشرات لرضا الرب (كنعم من الله) Taking ambition and success as the sings of God's favour

١٢- النظر إلى التقشف أو الزهد وتأجيل المتعة أو اللذة والعمل الجاد كأدوات للنجاح Taking asceticism , postponement of gratification , and hard work as the means of success

وفسرت دراسة Jones (1997) أخلاقيات العمل البروتستانتية بخمسة أبعاد هي :

١- العمل الجاد Hard work

٢- استخدام الوقت Use of time

٣- الادخار Saving

٤- الابتكار Innovation

٥- الأمانة Honesty

ويذكر Jones أن هذه الأبعاد الخمسة هي مخرجات لأخلاقيات العمل البروتستانتية ، أما المدخلات فهي التقشف أو الزهد الفردي والعام Personal and general asceticism .

ووصفت دراسة Banks (1998) ثمانية أبعاد لأخلاقيات العمل البروتستانتية هي :

١- الاعتقاد بأن العمل يعطي معنى للحياة The belief that work gives meaning to life

٢- إحساس قوي بالمسئولية أو الواجب A strong sense of duty

٣- أهمية العمل باجتهاد ، ووضع العمل في مقدمة أولويات الفرد قبل الأسرة
The necessity of hard work , putting work before family

٤- الاعتقاد بأن العمل يسهم في دعم معنويات الفرد وفي الترتيب الاجتماعي الصحي أو السليم أي ترتيب الناس اجتماعيا بناء على نتائج أعمالهم
Believing that work contributes to the morals of the individual and to healthy social order

٥- النظر إلى الثروة على أنها هدف أساسي للحياة
Viewing wealth as a major goal in life

٦- النظر إلى فترات الراحة على أنها وقت عمل ضائع
Viewing leisure as missing work time

٧- النظر للنجاح في العمل على أنه ناتج أساسا عن حجم الجهد الذي يبذله الفرد في العمل
Viewing success in work as resulting primarily from the amount of personal effort

٨- النظر إلى الثروة الناتجة عن العمل على أنها مؤشر لرضا الرب
Viewing wealth that results from work as a sign of God's favor

وحددت دراسة (2001) Arslan خمسة أبعاد لأخلاقيات العمل البروتستانتية هي :

١- العمل الجاد يحقق النجاح	Hard work bring success
٢- العمل غاية في حد ذاته	Work as an end itself
٣- الحفاظ على الوقت والمال	Money and time saving
٤- مركز التحكم الداخلي	Internal locus of control
٥- الاتجاهات السلبية نحو الراحة	Negative attitude toward leisure

وقد حاول الباحثون دراسة بعض محددات أخلاقيات العمل البروتستانتية مثل : العوامل الديموجرافية كالنوع والخبرة ومستوى الدخل وعدد الأطفال [Tang & Brandon,2001 ; Tang & Tzeng , 1992] ، وخصائص أو سمات القيادة [Connie et al., 2002] . كما تم دراسة نتائج أو مخرجات أخلاقيات العمل البروتستانتية مثل : نمط السلوك A [Furnham , 1990b ; Mudrack , 1999] ، والثقة الذاتية [Tang & Brandon , 2001] ، وقيم الإنجاز [Kim , 1977] ، والرضا الوظيفي [Stone , 1975] ، والانتماء التنظيمي [Greenberg , 1978] ، ومدركات

العدالة التنظيمية [Greenberg , 1979] ، والأداء الوظيفي [Berniker , 1993 ; Ganster , 1981] .

وقد تم استخدام أخلاقيات العمل البروتستانتية لتقييم أخلاقيات العمل ليس فقط في المجتمعات الغربية وإنما أيضاً في المجتمعات غير الغربية . فعلى سبيل المثال ، قامت دراسة Arslan (2001) بمقارنة أخلاقيات العمل البروتستانتية تطبيقياً على ثلاث عينات من المديرين : الأولى من البريطانيين البروتستانت ، والثانية من الأيرلنديين الكاثوليك ، والثالثة من الأتراك المسلمين. فتوصلت الدراسة إلى تواجد فروق جوهرية بين عينة المسلمين وبين العينتين الأخريين ، حيث أن المديرين المسلمين هم الأكثر تمسكا بأخلاقيات العمل البروتستانتية ، ثم المديرين البروتستانت ، وأخيراً المديرين الكاثوليك .

ثانياً : موقف الإسلام من المنافسة وأخلاقيات العمل :

افترض Weber (1985 , PP: 57-58) أن الكاثوليكية لم تكن قادرة في تاريخها على خلق روح الرأسمالية والتي اتسمت بها البروتستانتية وذلك للأسباب :

١- إن السلطة القوية للكنيسة الكاثوليكية تمثل عائقا في سبيل تطور الفردية الدينية Religious Individualism ، ومن ثم فهي عائق في سبيل تطور روح الرأسمالية . ويذكر Weber أن الفردية الدينية تشير إلى العلاقة المباشرة بين الفرد أو العالم باللاهوت وربه بدون تواجد للإكليروس (رجال الدين المسيحي) . It refers to a direct relationship between the believer or any divine and god without existence of a clergy

٢- في البروتستانتية ، نجد أن الفرد لا يمكن أن يبحث عن التخلص من الخطيئة من خلال العشاء الإلهي أو الرباني أو من خلال الاعتراف للكاهن كما هو الوضع في الطوائف المسيحية الأخرى ، وهذا يقود إلى أن الفرد البروتستانتي مسئولا ذاتياً عن العبادة والعمل الجاد . In Protestantism- as opposed to the other Christian sect- the believer cannot seek salvation in the holy communion or in confessions . This leads to the individual responsibility for worship and hard work

ويضيف Weber (1985 , P.60) أن المجتمعات الإسلامية لم تكن قادرة على إنتاج روح الرأسمالية بسبب أخلاق الحرب Warrior Ethic ،

والتصوف الإسلامي Sufism ،والحكومات الإسلامية المطلقة Despotism . فضلاً عن أن الإسلام لم يضع أخلاقيات محددة للعمل يلتزم بها العاملون .

ويرى الباحث أن Weber قد جانبه الصواب فيما يتعلق بالإسلام وروح الرأسمالية . فقد حدد الغزالي (٢٠٠٢ ، ص ص : ١٤٢-١٤٧) ستة أسس للنظام الرأسمالي هي : حرية المشروع ، ودافع الربح ، والملكية الخاصة، ونظام السوق وميكانيكية الثمن ، وخاصية المنافسة ، والعقلية الرأسمالية . وإذا نظرنا لأهم الأفكار الاقتصادية الإسلامية (خلاف ، ١٩٩٩ ، ص ص : ١٥٧-١٨٤) نجدها تقترب من الأسس السابقة مع بعض القيود التي تحقق مصلحة الدولة ، وذلك على النحو التالي :

١- حث الإسلام على تحرير الإنسان بصفة عامة وعنصر العمل بصفة خاصة من العبودية ، وذلك بهدف حفز الملكية الفردية للعاملين وإعطاء العامل القدرة على التنقل بين الأنشطة الاقتصادية المختلفة .
٢- حث الإسلام على العمل ، فالعمل عبادة وذلك في قوله تعالى "وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون" (سورة التوبة ، الآية ١٠٥) ، والعمل هو أساس التراكم للثروة ومكانة الفرد في المجتمع وذلك في قوله تعالى "ولكل درجات مما عملوا وليوفيهم أعمالهم وهم لا يظلمون" (سورة الأحقاف ، الآية ١٩) . كما حث الإسلام على إعطاء العامل الأجر المناسب وذلك في قوله تعالى "ولا تبخسوا الناس أشيائهم" (سورة الأعراف ، الآية ٨٥) .
٣- حث الإسلام الفرد على التعليم والتدريب لأنهما أساس المعرفة والتعقل في القرارات وذلك في قوله تعالى "والله أخرجكم من بطون أمهاتكم لا تعلمون شيئا وجعل لكم السمع والأبصار والأفئدة لعلكم تشكرون" (سورة النحل ، الآية ٧٨) .
٤- أعطى الإسلام الفرد حرية اختيار النشاط الاقتصادي الذي يمارسه بشرط الا يكون ضارا أو محرما ، وبشرط أن يحقق هذا النشاط التوازن بين مصلحة الفرد ومصلحة المجتمع فلا تطغى واحدة على الأخرى .
٥- يقوم الإسلام على الملكية الفردية بما في ذلك حرية التملك والتصرف ، ويعتبر التدخل في الملكية الفردية من أجل مصلحة الأمة ، فقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "من عطل أرضا ثلاث سنين لم يعمرها فجاء غيره فعمرها فهي له" .
٦- تتدخل الدولة في النشاط الاقتصادي في الإسلام فمن دورها تشجيع الإنتاج، وتوظيف موارد الدولة ، وإنشاء المرافق الاقتصادية الأساسية فقد نقل عن

الخليفة عمر بن الخطاب قوله بما معناه "لو أن بغلة عثرت في أرض العراق لخفت أن يسألني الله عنها يوم القيامة ... لم لم تمهد لها الطريق يا عمر ؟" .

٧- يشجع الإسلام المنافسة بشرط ألا تضر بالمجتمع ويمنع الاحتكار . كما يتم تحديد الأسعار في الأسواق وفقاً لتفاعل العرض والطلب ، ومع ذلك فقد اعترف الاقتصاد الإسلامي بإمكانية التدخل أحيانا لتسعير السلع بما يحقق العدل بين المنتج والمستهلك .

٨- لم يضع الإسلام حدا لأرباح الفرد من نشاطه الاقتصادي ، حيث وضع الإسلام نظام الضمان الاجتماعي متمثلا في الزكاة ، بجانب تحريم الربا في التعامل .

كما يرى الباحث أن Weber قد جانبه الصواب أيضا فيما يتعلق بعدم تواجد أخلاقيات إسلامية محددة للعمل . فبرغم أن مصطلح "أخلاقيات العمل الإسلامية" لم يظهر في أدب إدارة الأعمال إلا حديثا على يد Ali (1988) ، فإن هذا المصطلح له جذوره في القرآن الكريم والسنة النبوية ، وأقوال وأفعال الصحابة وقادة المسلمين الأوائل . كما أن لأخلاقيات العمل الإسلامية أبعادها المميزة التي تتفق في بعض النواحي وتختلف في نواحي أخرى مع أخلاقيات العمل البروتستانتية .

ويذكر Ali (1992) في عرضه لتطور أوضاع العمل في الإسلام أنه خلال الستة قرون الأولى في عهد الإسلام ، ازدهرت المعرفة والتجارة والصناعة والزراعة ، وبدأ ظهور المنظمات كبيرة الحجم . فقد احترم الإسلام كافة أشكال العمل والابتكار . كما تطورت التنظيمات العمالية التي دعمت كلا من حاجات العاملين بجانب الجودة المهنية أي ضرورة إتقان العاملين لأعمالهم. ويضيف Ali (1992) أن التجارة والصناعة تم تنظيمها في شكل نقابات أو طوائف للتجار والصناع . وهذه الطوائف كان لها أهمية اجتماعية كبيرة . حيث حافظت على مستوى الإتقان ، ومنعت المنافسة السرية والضارة بالمجتمع ، وبذلك كفلت المجتمع الصدوق . وبالاعتماد على الأسس الدينية والأخلاقية ، فإن هذه الطوائف زرعت في أعضائها الإحساس بالواجب تجاه ضرورة إتقان كل فرد أو عضو لعمله وتجاه مسئوليته نحو الآخرين . إن الأمانة والاعتدال Sobriety هما خصائص مميزة للحرفيين المسلمين خلال هذه الحقبة ، كما سادت تعاليم المساعدة والتعاون المتبادل . وطبقاً لآراء Ali (1992) ، فإن الاستعمار الأجنبي للعالم العربي – والذي بدأ بالإمبراطورية العثمانية ثم الاستعمار الغربي – أدى إلى انحلال السلوكيات المرتبطة بالعمل ، وضعف

تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية . إن القوى الأولى للاستعمار الغربي (الاستعمار البريطاني والفرنسي) رسخت في أذهان العرب عن تعمد الإحساس بالحقارة أو الدناءة A sense of inferiority والذي تم تدعيمه من خلال التواجد الأجنبي المستمر من خلال الاستعمار العسكري ثم حديثا من خلال الشركات متعددة الجنسيات . وقد أدى هذا إلى حدوث تحول اجتماعي وثقافي كبير في العالم العربي ، ونمو مشاعر الخمول والبلادة في أماكن العمل .

وفي دراستين أجراهما Ali (1988 , 1992) على عينات مختلفة من العرب المسلمين ، لم يجد الدعم الكاف لاتباعهم أخلاقيات العمل الإسلامية . وهي بلا شك نتيجة مؤسفة أوضحت أهمية هذا الموضوع وضرورة تناول الأبعاد المختلفة لهذه الأخلاقيات ومحاولة تدعيمها تحقيقا لصالح الفرد والمجتمع .

ثالثا : أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية :

صمم Ali (1988 , 1992) مقياسا ثنائي الأبعاد لأخلاقيات العمل الإسلامية ، حيث يقيس هذا المقياس كلا من :

١- لأي مدى يعتبر الفرد أن العمل الجاد والانتماء أو الالتزام التنظيمي هما مصدران لاحترام النفس ، والرضا ، والإنجاز ، والاستقلالية ، والنجاح في الحياة .
٢- لأي مدى يعتبر الفرد أن عمله يسهم في نجاح أو تقدم المجتمع .

وصممت دراسة Abu-Saad (1998) مقياسا ثلاثي الأبعاد لأخلاقيات العمل الإسلامية ، حيث يقيس هذا المقياس كلا من :

١- أهمية العمل من منظور الفرد .
٢- الجهد الفردي في العمل والنظرة السلبية لفترات الراحة .
٣- الالتزام الخلقي من جانب الفرد (الاستثمار الفردي) لاعتقاده أن العمل يسهم في تقدم المجتمع .

وبرغم ذلك ، فقد عالج Yousef (2000a , 2000b , 2001) أخلاقيات العمل الإسلامية كمتغير أحادي الأبعاد يضم متغيرات داخلية هي : أهمية وفلسفة العمل ، والجهد وجودة العمل ، وأهمية الوقت ، والعدالة والسماحة ، والمشورة ، والعلاقات الإنسانية .

ويرى الباحث أن أخلاقيات العمل الإسلامية تحتاج أن تتضمن ابعادا أخرى ورد الدليل عليها في القرآن الكريم والسنة النبوية وأقوال وأفعال السلف الصالح . وبصفة أساسية يقترح الباحث اثنا عشر بعداً لأخلاقيات العمل الإسلامية ، وهذه الأبعاد هي :

١ـ أهمية / فلسفة العمل :

المضمون :

- العمل عبادة .
- العمل يعطي معنى للحياة .
- العمل يساعد البشر على التحكم في الطبيعة .
- العمل يعطي الفرد الفرصة للاستقلالية في حياته .
- العمل وسيلة لتحقيق نمو الفرد وحصوله على متع الحياة ، بجانب تنمية العلاقات الاجتماعية في مكان العمل .
- العمل مصدر لاحترام النفس .
- قيمة العمل تنشأ عن إحساس الفرد بأنه يعمل وليس عن نتائج العمل .

الأدلة الشرعية :

- يقول تعالى "وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون" (سورة التوبة ، الآية ١٠٥).
- قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "ما أكل أحد طعام قط خير من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده" (صحيح البخاري).

٢ـ الجهد وجودة العمل :

المضمون :

- الانكباب على العمل فضيلة .
- الخمول والبلادة في العمل رذيلة .
- الإنتاج الزائد عن الحد المطلوب يسهم في رفاهية المجتمع .
- يجب على الفرد أن يبذل قصارى جهده في أداء عمله .
- يجب على الفرد الاستمرار في بذل الجهد في العمل في كافة الظروف .
- عدم الاجتهاد في العمل يسبب الفشل في الحياة الشخصية .
- العمل الجيد يفيد الفرد والآخرين .
- العمل الخلاق أو المبتكر مصدر للسعادة .

- جودة العمل أساس التغلب على المصاعب في الحياة الشخصية وتحسين الوضع الاجتماعي للفرد.

الأدلة الشرعية :

- قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "إن الله يحب أحدكم إذا عمل عملاً أن يتقنه" (رواه البيهقي ، في شعبة الإيمان ، صحيح) .
- ورد في الأحاديث النبوية الشريفة أن أبا ذر الغفاري طلب من الرسول الكريم أن يقلده إحدى الوظائف ، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم "يا أبا ذر إنك ضعيف ، وإني أحب لك ما أحب لنفسي وإنها أمانة وإنها يوم القيامة خزي وندامة إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها" (صحيح البخاري).
- كان عمر بن الخطاب يقول "اللهم أشكو إليك جلد الفاجر وعجز الثقة" وكان يختار لكل وظيفة عامة الأصلح لها من زاوية الجهد أو العطاء ، فعلى سبيل المثال يتقدم في إمارة الحروب الرجل القوي الشجاع وإن كان فيه فجور على الرجل الضعيف العاجز وإن كان أميناً . وعندما سئل الإمام أحمد عن الرجلين القوي الفاجر والضعيف الصالح ، فقال أن الفاجر القوي فقوته للمسلمين وفجوره على نفسه ، أما الصالح الضعيف فصلاحه لنفسه وضعفه على المسلمين . أي أن إتقان العمل هو أساس الاختيار. (جعفر ، ٢٠٠١أ ، ص ١٧).

٣- أهمية وقت العمل :

المضمون :

- فترات الراحة الطويلة تضر بالمجتمع .
- أهمية إنجاز الأعمال قبل موعدها .
- عدم إجراء المقابلات الشخصية أثناء العمل .
- عدم تضييع وقت العمل في المحادثات التليفونية أو المحادثات الجانبية مع الزملاء .
- عدم ترك مكان العمل دون إذن مسبق .
- اقتطاع جزء بسيط من ساعات العمل اليومي للأنشطة الخاصة كالمحادثات الخاصة بجانب الصلاة .

الأدلة الشرعية :

- يقول تعالى "قل لكم ميعاد يوم لا تستئخرون عنه ساعة ولا تستقدمون" (سورة سبأ ، الآية ٣٠) .

- قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "لا تزول قدما عبد حتى يسأل عن أربع: عن عمره فيما أفناه وعن شبابه فيما أبلاه وعن ماله من أين اكتسبه وفيم أنفقه وعن علمه فيما عمل فيه" – رواه الترمذي عن أبي برده ، حسن صحيح – (الشيخ ، ٢٠٠١).
- قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "ليس من يوم يأتي على ابن آدم إلا وينادي : أنا خلق جديد وعلى عملك شهيد فتزود مني فإنني لا أعود إلى يوم القيامة" – رواه ابن نعيم عن معقل بن يسار – (الشيخ ، ٢٠٠١).

٤- الرقابة الذاتية :

المضمون :

- الإنسان خير رقيب على نفسه .
- يجب على الفرد أن ينصح نفسه قبل أن ينصح الآخرين .
- يجب على الفرد أن يصحح أخطاءه في العمل ويحسن من أدائه حتى لو لم يلفت أحد نظره لذلك.

الأدلة الشرعية :

- يقول تعالى "والذين إذا فعلوا فاحشة أو ظلموا أنفسهم ذكروا الله فاستغفروا لذنوبهم ومن يغفر الذنوب إلا الله ولم يصروا على ما فعلوا وهم يعلمون" (سورة آل عمران ، الآية ١٣٥) .
- يقول تعالى "إن الله كان عليكم رقيبا" (سورة النساء ، الآية١).
- كتب عمر بن الخطاب لعماله يقول "حاسب نفسك في الرخاء قبل الشدة ، فإن من حاسب نفسه في الرخاء قبل الشدة عاد مرجعه إلى الرضاء والغبطة، أما من ألهته حياته وشغلته الأهواء عاد مرجعه إلى الندامة والحسرة" (جعفر ، ٢٠٠١أ ، ص ٥٢) .
- قال الإمام الغزالي "واعلم أنه لا ينجو من خطر الميزان إلا من حاسب نفسه ووزن بميزان الشرع أعماله ، وإنما حسابه أن يتوب عن كل معصية ويرد المظالم حتى يموت ولم يبق عليه مظلمة ولا فريضة" (الغزالي ، ١٩٣٣ ، ص ٤٤٣) .

٥- خلق الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر :

المضمون :

- الاهتمام بأمر الآخرين ونصحهم .
- الرغبة في إشاعة الخير ومطاردة الشر في العمل .
- الشجاعة في مواجهة كل ما هو خطأ في العمل .
- الرفق في نصح الآخرين .

- تقبل النصح والنقد من الآخرين والعمل به .

الأدلة الشرعية :

- يقول تعالى "لعن الذين كفروا من بني إسرائيل على لسان داود وعيسى ابن مريم ذلك بما عصوا وكانوا يعتدون * كانوا لا يتناهون عن منكر فعلوه لبئس ما كانوا يفعلون" (سورة المائدة ، الآيتان ٧٨ ، ٧٩) .
- يقول تعالى "كنتم خير أمة أخرجت للناس تأمرون بالمعروف وتنهون عن المنكر وتؤمنون بالله" (سورة آل عمران ، الآية ١١٠) .
- يقول تعالى "ولو كنت فظاً غليظ القلب لانفضوا من حولك فاعف عنهم واستغفر لهم وشاورهم في الأمر" (سورة آل عمران ، الآية ١٥٩).
- قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "أمر بمعروف صدقة ، ونهي عن منكر صدقة" – رواه مسلم ، صحيح – (مرزوق ، ٢٠٠٣ ، ص ٣٠) .
- قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "إن الله رفيق يحب الرفق في الأمر كله" (صحيح البخاري).
- قال عمر بن الخطاب "أيها الناس من رأى منكم في اعوجاجاً ليقومه" ، فقال له أحد الأفراد "والله لو رأينا فيك اعوجاجاً لقومناه بسيوفنا" ، فقال عمر "الحمد لله الذي جعل في هذه الأمة من يقوم اعوجاج عمر بسيفه" (جعفر ، ٢٠٠١ أ ، ص ٦٨) .
- قال رجل لعمر بن الخطاب "اتق الله يا عمر ، وأكثر عليه أي كررها عدة مرات" ، فتصدى له رجل آخر وقال له "اسكت فقد أكثرت على أمير المؤمنين" ، فقال عمر للآخر "دعه فلا خير فيكم إن لم تقولوها لنا ، ولا خير فينا إن لم نتقبلها منكم" (جعفر ، ٢٠٠١أ ، ص ص ٦٨ – ٦٩).

٦- احترام الرؤساء :

المضمون :

- طاعة الرئيس المباشر وتنفيذ أوامره .
- احترام الرئيس المباشر وعدم الإساءة إليه .

الأدلة الشرعية :

- يقول تعالى "يا أيها الذين آمنوا أطيعوا الله وأطيعوا الرسول وأولي الأمر منكم" (سورة النساء ، الآية ٥٩).
- قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "ليس منا من لم يرحم صغيرنا ويوقر كبيرنا" – رواه الترمذي عن أنس ، صحيح – (الشيخ ، ٢٠٠١).
- قال عمر بن الخطاب "لا إسلام إلا بجماعة ولا جماعة إلا بإمارة ولا إمارة إلا بطاعة" (جعفر ، ٢٠٠١ب ، ص ١٦).

٧- خلق الصدق :

المضمون :

- الصدق في الأفعال ، بأن تكون أفعال الفرد متفقة مع أقواله .
- عدم الكذب حتى في الأمور البسيطة .
- تجنب الكذب بغرض الإيقاع بين الآخرين .
- عدم النفاق مع القيادات الأعلى .
- عدم غش الرئيس المباشر بإظهار الأداء الوظيفي بأفضل من حقيقته .
- عدم التحدث في الأمور التي لا علاقة للفرد بها .
- عدم إفشاء الأسرار الوظيفية بشكل يضر بالمنظمة أو بغرض تحقيق مصلحة شخصية .

الأدلة الشرعية :

- يقول تعالى "من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون" (سورة النحل ، الآية ٩٧).
- يقول تعالى "يا أيها الذين آمنوا لم تقولون ما لا تفعلون * كبر مقتاً عند الله أن تقولوا ما لا تفعلون" (سورة الصف ، الآيتان ٢ ، ٣) .
- يقول تعالى "يحلفون لكم لترضوا عنهم فإن ترضوا عنهم فإن الله لا يرضى عن القوم الفاسقين" (سورة التوبة ، الآية ٩٦).
- يقول تعالى "يا أيها الذين آمنوا إن جاءكم فاسق بنبأ فتبينوا أن تصيبوا قوما بجهالة فتصبحوا على ما فعلتم نادمين" (سورة الحجرات ، الآية ٦).
- يقول تعالى "ومن الناس من يعجبك قوله في الحياة الدنيا ويشهد الله على ما في قلبه وهو ألد الخصام" (سورة البقرة ، الآية ٢٠٤).
- روى مسلم في صحيحه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم مر على كوم من الطعام ، فأدخل يده فيه ، فنالت أصابعه بللا ، فقال "ما هذا يا صاحب الطعام ؟" ، فقال : أصابته السماء يا رسول الله ، فقال الرسول : "أفلا جعلته فوق الطعام حتى يراه الناس ، من غشنا فليس منا" (أبو فرحة ، ١٩٩٥ ، ص ٤٩).
- ورد في الجامع الصغير أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال "رحم الله امرأ تكلم فغنم أو سكت فسلم" (أبو فرحة ، ١٩٩٥ ، ص ٣٨) .

- ذكر أن عمر بن الخطاب كان يود أن ينهي حياة حاطب بن أبي بلتمة بسبب إفشاءه أمر عزم الرسول صلى الله عليه وسلم على فتح مكة ، لولا أن الرسول عفا عنه . (جعفر ، ٢٠٠١أ ، ص ٣٧).
- ورد عن أبي بكر الصديق أنه قال "فلم أكن لأفشي سر رسول الله صلى الله عليه وسلم" (جعفر ، ٢٠٠١أ ، ص ٣٦).

٨- خلق العدل :

المضمون :

- المساواة في الحقوق أو المنافع بين المرءوسين .
- المساواة في الحقوق بين النفس والآخرين (الزملاء أو المرءوسين).
- المساواة في التضحيات أو المسئوليات بين المرءوسين .
- المساواة في التضحيات أو المسئوليات بين النفس والآخرين (الزملاء أو المرءوسين) .
- نصرة الحق حتى إذا كان صاحبه ليس ذي نفوذ وحتى إذا أدى ذلك لغضب من هو أعلى في السلطة .

الأدلة الشرعية :

- يقول تعالى "إن الله يأمر بالعدل والإحسان" (سورة النحل ، الآية ٩٠).
- يقول تعالى "إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل إن الله نعما يعظكم به إن الله كان سميعاً بصيراً" (سورة النساء ، الآية ٥٨).
- يقول تعالى "ولا يجرمنكم شنآن قوم على الا تعدلوا اعدلوا هو أقرب للتقوى واتقوا الله إن الله خبير بما تعملون" (سورة المائدة ، الآية ٨).
- ورد في الصحيحين عن النعمان بن بشير أنه قال : نحلني أبي نحلا – أي أعطاني صدقة – فقالت أمي : لا أرضى حتى تشهد عليه رسول الله صلى الله عليه وسلم ، فجاءه ليشهده . فقال الرسول "أكل ولدك نحلت مثله؟" ، فقال الرجل : لا . فقال الرسول : "اتقوا الله واعدلوا في أولادكم ، إني لا أشهد على جور" . (أبو فرحة ، ١٩٩٥ ، ص ١١٢).
- ورد في الصحيحين عن معاوية بن أبي سفيان أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال "لا تزال طائفة من أمتي ظاهرين على الحق لا يضرهم من خذلهم ولا من خالفهم حتى تقوم الساعة".(أبو فرحة ، ١٩٩٥ ، ص ١١٢).
- وقف عمر بن الخطاب يوماً يخطب في الناس فقال "يا أيها الناس" فلم يجب أحد ، فقال عمر "ألا تسمعون" . فقال بعض الصحابة : لا نسمع لأنك وزعت علينا ثياباً قصاراً وخصصت نفسك بثوب طويل . فنادى عمر "يا

عبد الله بن عمر ، أنشدك الله ، الزيادة التي في ثوبي أليست من ثوبك ؟" فقال عبد الله بن عمر : نعم . فقال الصحابة : الآن قل نسمع . (أبو فرحة ، ١٩٩٥ ، ص ١٠٧).

٩- خلق السماحة أو الرحمة :

المضمون :

- تسامح الفرد مع من يتحدث أو يتصرف معه بالسوء ومع من يتحدث عنه بالسوء .
- التسامح مع من يخطئ من المرءوسين طالما أن ذلك عن غير عمد .
- مراعاة العاملين كبار السن من حيث عبء العمل .
- التساهل مع العملاء أو المواطنين وخاصة كبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة طالما أن ذلك لا يضر بمتطلبات العمل .

الأدلة الشرعية :

- يقول تعالى "ورحمتي وسعت كل شيء" (سورة الأعراف ، الآية ١٥٦).
- يقول تعالى "ولو أنهم إذ ظلموا أنفسهم جاءوك فاستغفروا الله واستغفر لهم الرسول لوجدوا الله تواباً رحيماً" (سورة النساء ، الآية ٦٤).
- قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "من لا يرحم الناس لا يرحمه الله" (صحيح البخاري).
- قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "جعل الله الرحمة مائة جزء وأنزل في الأرض جزءاً واحداً ، فمن ذلك الجزء تتراحم الخلائق ، حتى ترفع الدابة حافرها عن ولدها خشية أن تصيبه" . (صحيح البخاري).
- قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "دخلت امرأة النار في هرة ربطتها فلم تطعمها ولم تدعها تأكل من خشاش الأرض" (صحيح البخاري) .

١٠- خلق التواضع :

المضمون :

- التواضع في التعامل مع زملاء العمل وعدم التفاخر بالمركز الاجتماعي.
- التواضع في التعامل مع المرءوسين وعدم التفاخر بالسلطة .
- التواضع في التعامل مع العملاء أو الجمهور وعدم التعالي عليهم بالسلطة الوظيفية .

الأدلة الشرعية :

- يقول تعالى "ولا تصعر خدك للناس ولا تمش في الأرض مرحاً إن الله لا يحب كل مختال فخور * واقصد في مشيك واغضض من صوتك إن أنكر الأصوات لصوت الحمير" (سورة لقمان ، الآيتان ١٨ ، ١٩) .

- يقول تعالى "يا أيها الناس ضرب مثل فاستمعوا له إن الذين تدعون من دون الله لن يخلقوا ذباباً ولو اجتمعوا له وإن يسلبهم الذباب شيئاً لا يستنقذوه منه ضعف الطالب والمطلوب" (سورة الحج ، الآية ٧٣).
- روى مسلم في صحيحه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال عن رب العزة عز وجل أنه قال "العز إزاري ، والكبرياء ردائي ، فمن ينازعني في واحد منهما فقد عذبته" (أبو فرحة ، ١٩٩٥ ، ص ٧١) .
- روى مسلم في صحيحه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال "إن الله أوحى إلي أن تواضعوا حتى لا يفخر أحد على أحد" . (أبو فرحة ، ١٩٩٥، ص ٧٥) .
- ورد عن عمر بن الخطاب أنه نادى في المسلمين ، فاجتمعوا ، فصعد المنبر . فقال عمر "لقد رأيتني بمكة أرعى إبل الخطاب ، وكنت أهون ولده عليه ، وكانوا يدعونني عميرا" . ثم نزل عمر من المنبر ، فقال له بعض الصحابة ما زدت على أن حقرت نفسك . فقال عمر "ذلك ما كنت أريد ، فقد حدثتني نفسي بأنك أمير المؤمنين وليس أحد من الناس فوقك ، فأحببت أن أذلها" . (أبو فرحة ، ١٩٩٥ ، ص ٧٤) .

١١- خلق الشورى :

المضمون :

- مشاركة المرءوسين في المعلومات .
- مشاركة المرءوسين في اتخاذ القرارات الوظيفية .
- مشاركة كل مرءوس في تحديد أهداف وظيفته واختيار أساليب وخطط العمل.
- المشاركة في الرأي تسمح للفرد بالتغلب على المصاعب وتجنب الأخطاء .
- مشاركة كل مرءوس في الرقابة وتقييم أداءه .

الأدلة الشرعية :

- يقول تعالى "فبما رحمة من الله لنت لهم ولو كنت فظاً غليظ القلب لانفضوا من حولك فاعف عنهم واستغفر لهم وشاورهم في الأمر فإذا عزمت فتوكل على الله إن الله يحب المتوكلين" (سورة آل عمران ، الآية ١٥٩) .
- ذكر في الحديث الشريف استعينوا على قضاء أموركم بالمشاورة ، فما استغنى مستبد برأيه ، وما هلك أحد من مشورة . كما ورد أن الرسول صلى الله عليه وسلم تشاور مع أصحابه في غزوة بدر حول صلاحية أرض الميدان وموقع الحرب . (جعفر ، ٢٠٠١ب ، ص ٧٢) .

- تشاور أبو بكر الصديق مع أصحابه في أمور عديدة منها حرب الردة ، وجمع القرآن ، ومن يخلفه في الولاية . وكانت الشورى نوعين في عهد عمر بن الخطاب : شورى عامة وذلك بعرض الأمر على المسلمين كافة كما حدث في أمر تولية قيادة الحرب ضد الفرس ، وشورى خاصة وذلك بعرض الأمر على الصحابة الملمين بعلوم الشرع وأحكامه كما في حالة تعيين الموظفين أو ترقيتهم للوظائف العليا . (جعفر ، ٢٠٠١ب ، ص ص : ٧٣-٧٤) .

١٢- خلق التعاون :

المضمون :

- مساعدة المشرف المباشر في أداء أعمال وظيفته .
- مساعدة زملاء العمل في أداء أعمال وظائفهم عندما يزيد عبء العمل عليهم .
- تقديم المعلومات للعاملين الجدد ليتمكنوا من إتقان العمل .
- الحرص على العلاقات الإنسانية من خلال مشاطرة العاملين في المنظمة في أحزانهم ، وتهنئتهم في المناسبات السعيدة ، ومساعدتهم في مواجهة مشكلاتهم الشخصية عند القدرة على ذلك .

الأدلة الشرعية :

- يقول تعالى "وتعاونوا على البر والتقوى" (سورة المائدة ، الآية ٢).
- روى مسلم في صحيحه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال "المسلم أخو المسلم لا يظلمه ولا يسلمه ، ومن كان في حاجة أخيه كان الله في حاجته" (الشيخ ، ٢٠٠١) .
- ظهر التعاون والتكافل بوضوح بين المهاجرين والأنصار ، عندما أعطى الأنصار للمهاجرين الديار وشاركوهم في العمل والزراعة مع قسمة المخرجات بينهما . (جعفر ، ٢٠٠١ب ، ص ٨٢) .

رابعاً : نتائج أخلاقيات العمل الإسلامية :

تتناول الدراسة الحالية بحث تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية في بعض المتغيرات التابعة وهي : الفردية ، والانتماء التنظيمي ، والأداء الوظيفي .

وفيما يلي شرح لهذه المتغيرات وعلاقة أخلاقيات العمل الإسلامية بها:

١- الفردية :

ظهر بعد الفردية / الجماعية Individualism / Collectivism كأحد أبعاد الشخصية على يد (Hofstede (1980 , P. 121 في دراسته التي أجريت لفهم الاختلافات الثقافية بين الدول وأثرها على العاملين في المنظمات . ويذكر (Hofstede (1980 , PP: 121-123 أن الفردية تشير إلى تفضيل ضعيف من جانب الفرد للارتباط بالشبكات الاجتماعية Social frameworks ، حيث يكون الفرد ملتزم فقط بالاهتمام بنفسه وأسرته القريبة (ذات الصلة القريبة) Immediate family . إن الجماعية – على النقيض – تمثل تفضيلا قويا من جانب الفرد للارتباط بالشبكات الاجتماعية والتي من خلالها يندمج الفرد عاطفيا مع أسرة كبيرة Extended family ، أو عشيرة Clan ، أو المنظمة ، أو أي شكل آخر للعلاقات داخل الجماعة ، حيث يكون هناك تبادل اجتماعي يشعر من خلاله أعضاء الجماعة بالتماسك ويحمي بعضهم البعض في ضوء ولائهم التام للجماعة .

ويؤكد (Barakat (1993 , PP: 203-204 أنه في الثقافات الغربية ، نجد أن مفهوم الفرد أكثر أهمية من النواحي الاجتماعية وذلك منذ عصر النهضة الأوروبية . أما المجتمع العربي فيميل لإعطاء اهتمام أقل للفرد على اعتبار أنه وسيلة لتحقيق المصلحة الجماعية وليس غاية في حد ذاته ، مع التأكيد على المسئوليات أو الالتزامات التي تقع على عاتق الفرد كعضو في أسرته الصغيرة أو كعضو في مجتمعه الكبير . إن الثقافة العربية تعطي اهتماماً أكبر للجماعة بالمقارنة بالفرد ، واهتماما أكبر بالتكافل أو التضامن Solidarity بالمقارنة بأنشطة وحاجات الفرد ، واهتماماً أكبر بالاتصالات بين الأفراد بالمقارنة بالاستقلالية . إن الحاجة للانتماء في المجتمعات العربية أكثر أهمية من كل من الحاجة للقوة والحاجة للإنجاز الشخصي (التميز عن الآخرين) .

فضلاً عن ذلك ، ففي المجتمعات ذات الطابع الجماعي كالمجتمعات العربية ، فإنه لا يوجد خط واضح يفصل بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة ، لذا فإن العلاقات سواء داخل المنظمة أو خارجها قد يكون لها الأولوية عن مهام العمل [Abu-Saad & Hendrix , 1995 ; Hofstede , 1984] .

وقد أشارت دراسة (Elizur et al. (1991 والتي أجريت على عينات من العاملين في ثمان دول إلى أنه عند ترتيب قيم العمل بالنسبة لعينة الأمريكيين وعينة الإسرائيليين نجد أن قيم العمل متشابهة جداً ، فكلتا العينتين

وضعتا ثلاث قيم تعكس الفردية في مقدمة الأولويات وهي : الإنجاز الفردي ، والاهتمام بالوظيفة ، والترقية أو التقدم الوظيفي . في حين جاءت قيمة المساهمة في المجتمع كأحد القيم التي تعكس الجماعية في مؤخرة أولويات كل من الأمريكيين والإسرائيليين . وذلك على العكس من عينة السعوديين والتي وضعت قيمة المساهمة في المجتمع في المرتبة الثالثة ، وعينة الصينيين التي وضعت هذه القيمة في المرتبة الرابعة من حيث الأولويات .

وقد توصلت دراسة Abu-Saad (1998) إلى تواجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل بعد من أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية (أهمية العمل ، والجهد الفردي ، والالتزام الخلقي) وبين الفردية وذلك على عينة من المدرسين العرب في إسرائيل .

٢ - الانتماء التنظيمي :

اقترحت دراسة Meyer & Allen (1991) نموذجاً ثلاثي الأبعاد للانتماء التنظيمي يتضمن الأبعاد التالية :

أ- الانتماء العاطفي : Affective Commitment

ويشير إلى انجذاب الفرد العاطفي والسيكولوجي تجاه المنظمة . وبعبارة أخرى ، فإن بقاء الفرد في العمل بالمنظمة ناتج عن رغبته في ذلك .

ب- انتماء الاحتياج : Continuance Commitment

ويشير إلى نزعة أو ميل الفرد للبقاء في المنظمة وذلك لإدراكه للتكاليف المترتبة على عدم البقاء . وبعبارة أخرى ، فإن بقاء الفرد في العمل بالمنظمة ناتج عن احتياجه لذلك .

جـ- الانتماء المعياري : Normative Commitment

ويشير إلى الالتزام المدرك من جانب الفرد للبقاء في المنظمة . وبعبارة أخرى ، فإن بقاء الفرد في العمل بالمنظمة ناتج عن شعوره بأن من الواجب عليه أن يفعل ذلك .

ومن زاوية العلاقة بين أخلاقيات العمل البروتستانتية والانتماء التنظيمي ، فقد توصلت دراسة Kidron (1978) أن أخلاقيات العمل البروتستانتية ترتبط بدرجة أكبر مع الانتماء المعنوي Moral Commitment بالمقارنة بالانتماء المحسوب Calculative Commitment . كما أثبتت الدراسات المتلاحقة العلاقة الطردية المعنوية بين

أخلاقيات العمل البروتستانتية والانتماء التنظيمي [e.g., Marrow & Mc Elroy , 1986 ; Randall & Cote , 1991 ; Saks et al., 1996].

وعن العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والانتماء التنظيمي ، فقد توصلت دراسة Yousef (2000b) إلى النتائج التالية :

أ- إن أخلاقيات العمل الإسلامية تؤثر تأثيرا طرديا معنويا في الأبعاد الثلاثة للانتماء التنظيمي (الانتماء العاطفي ، وانتماء الاحتياج ، والانتماء المعياري).

ب- إن الانتماء التنظيمي بأبعاده الثلاثة يعدل بدرجة كبيرة العلاقات بين أخلاقيات العمل الإسلامية واتجاهات الفرد نحو التغيير التنظيمي.

٣- الأداء الوظيفي :

إن الأداء الوظيفي هو الدرجة التي عندها ينفذ أو يؤدي الفرد وظيفته ملتزما في ذلك أو متقيدا بالمعايير التي تضعها المنظمة [Szilagyi et al., 1976].

ويقسم Abramis (1994) الأداء الوظيفي إلى نوعين هما :

أ- الأداء الفني : ويشير إلى قدرة الفرد على السيطرة على أو تحقيق متطلبات الوظيفة ، واتخاذ القرارات الصحيحة .

ب- الأداء الاجتماعي : ويشير إلى قدرة الفرد على الانسجام مع الآخرين في مكان العمل ، وتجنب الجدال والنزاع ، بجانب قدرته على تسوية خلافاته .

ورغم التأكيد النظري المنطقي على أن أخلاقيات العمل الإسلامية يمكن أن تدعم من الأداء الوظيفي للفرد [Ali , 1988] ، فلم يتم بحث العلاقة بين المتغيرين تطبيقيا .

مشكلة البحث :

يستخدم الباحث التساؤلات التالية في صياغة مشكلة البحث :

١- ما مدى تمسك العاملين المسلمين في منظمات ووظائف مختلفة في جمهورية مصر العربية بأخلاقيات العمل الإسلامية ؟

٢- ما هي أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية ؟

٣- ما تأثير أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية في كل من النزوع نحو الفردية ، وأبعاد الانتماء التنظيمي ، والأداء الوظيفي ؟

فروض البحث :

تركز هذه الدراسة على اختبار صحة الفروض الخمس التالية :

١- إن أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية لا تؤثر معنويا في الفردية .
٢- إن أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية لا تؤثر معنويا في الانتماء العاطفي .
٣- إن أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية لا تؤثر معنويا في انتماء الاحتياج .
٤- إن أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية لا تؤثر معنويا في الانتماء المعياري .
٥- إن أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية لا تؤثر معنويا في الأداء الوظيفي .

أهداف البحث :

تتمثل أهداف هذه الدراسة فيما يلي :

١- تقييم مدى تمسك العاملين المسلمين في منظمات ووظائف مختلفة بأخلاقيات العمل الإسلامية .
٢- تحديد أبعاد مفهوم أخلاقيات العمل الإسلامية .
٣- اختبار تأثير أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية في خمسة متغيرات تابعة هي: الفردية ، والانتماء العاطفي ، وانتماء الاحتياج ، والانتماء المعياري ، والأداء الوظيفي .
٤- مناقشة النتائج العلمية للبحث وذلك بتفسير نتائج الدراسة الميدانية وربطها بالإطار النظري .
٥- تقديم مجموعة من التوصيات .

منهج البحث :

تستخدم الدراسة الميدانية أسلوب الاستقصاء ، ونوضح فيما يلي تصميم استمارة الاستقصاء ، وتحليل بيانات الاستقصاء ، واختيار عينة الدراسة .

أولاً : تصميم استمارة الاستقصاء :

تحتوي قائمة الاستقصاء على خمسة مكونات أساسية ، ونعرض فيما يلي هذه المكونات وفقا لترتيب ورودها في قائمة الاستقصاء :

١ - المتغيرات الديموجرافية :

تم سؤال المستقصى منه عن بياناته الديموجرافية فيما يتعلق بالنوع ، ونمط ملكية المنظمة ، وفئة السن ، ومستوى التعليم .

٢ ـ أخلاقيات العمل الإسلامية :

تم قياس مدى تمسك أو التزام الفرد بأخلاقيات العمل الإسلامية باستخدام مقياس مكون من ستين عبارة تم تصميمه لأغراض الدراسة الحالية ، حيث تتعلق هذه العبارات بالأبعاد الاثنا عشر لأخلاقيات العمل الإسلامية ، وهي : أهمية وفلسفة العمل (العبارات من ١ إلى ٧) ، والجهد وجودة العمل (العبارات من ٨ إلى ١٦) ، وأهمية وقت العمل (العبارات من ١٧ إلى ٢٢) ، والرقابة الذاتية (العبارات من ٢٣ إلى ٢٥) ، وخلق الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر (العبارات من ٢٦إلى ٣٠) ، واحترام الرؤساء (العبارات من ٣١ إلى ٣٢) ، وخلق الصدق (العبارات من ٣٣ إلى ٣٩) ، وخلق العدل (العبارات من ٤٠ إلى ٤٤) ، وخلق السماحة أو الرحمة (العبارات من ٤٥ إلى ٤٨) ، وخلق التواضع (العبارات من ٤٩ إلى ٥١) ، وخلق الشورى (العبارات من ٥٢ إلى ٥٦) ، وخلق التعاون (العبارات من ٥٧ إلى ٦٠) . ويتم عرض هذه العبارات في نتائج التحليل العاملي لمقياس أخلاقيات العمل الإسلامية .

٣ ـ الفردية :

تم قياس الفردية باستخدام مقياس Ali (1988) المكون من ست عبارات . والعبارات هي :

- إن المنظمة تفخر بالإنجازات الفردية للعاملين .
- إن المنظمة تعطي الأولوية للمكافآت والحوافز الفردية وليس الجماعية .
- إن ولائي الأساسي لنفسي ولأسرتي .
- يجب على الإنسان أن يحدد اهتماماته وأهدافه الشخصية بنفسه دون الرجوع للآخرين .
- إن الاعتماد الذاتي على النفس هو مصدر النجاح .
- إن الولاء للرئيس أمر حيوي لبقاء أو نجاح المنظمة .

وقد بلغ معامل المصداقية لهذا المقياس في الدراسة الحالية ٦٩ر٠ .

٤ ـ الانتماء التنظيمي :

تم قياس الانتماء التنظيمي باستخدام مقياس Meyer & Allen (1991) المكون من أربع وعشرين عبارة تتعلق بثلاثة أبعاد للانتماء التنظيمي، وهي : الانتماء العاطفي (العبارات من ١ إلى ٨) ، وانتماء الاحتياج

(العبارات من ٩ إلى ١٦) ، والانتماء المعياري (العبارات من ١٧ إلى ٢٤) . والعبارات هي :

- من دواعي سروري أن أقضي الفترة المتبقية من حياتي الوظيفية في هذه المنظمة .
- يسعدني التحدث عن المنظمة مع غير العاملين بها .
- أشعر فعلاً أن مشكلات هذه المنظمة هي مشكلاتي الشخصية .
- اعتقد أنني لا يمكنني الانجذاب بسهولة لمنظمة أخرى .
- أشعر أنني أحد أفراد أسرة هذه المنظمة .
- أشعر أنني منجذب عاطفيا نحو هذه المنظمة .
- إن هذه المنظمة لها قيمة شخصية عظيمة بالنسبة لي .
- أشعر بانتماء قوي نحو هذه المنظمة .
- أخاف مما يمكن أن يحدث إذا تركت وظيفتي في هذه المنظمة دون الحصول على وظيفة أخرى .
- من الصعب على أن أترك هذه المنظمة حالياً ، حتى إذا كانت هذه هي رغبتي .
- إن الكثير من الأمور في حياتي كانت ستضطرب إذا كنت قد استجبت لرغبتي في ترك هذه المنظمة .
- إنه من المكلف لي جداً أن أترك هذه المنظمة الآن .
- حتى الآن إن بقائي في هذه المنظمة يرجع لكل من الضرورة والرغبة .
- أشعر أن لدي خيارات قليلة جداً عند التفكير في ترك هذه المنظمة .
- إن ندرة البدائل المتاحة هي واحدة من سلسلة العواقب الناتجة عن ترك هذه المنظمة .
- إن أحد الأسباب الرئيسية لاستمراري في العمل في هذه المنظمة هو أن ترك العمل سوف يتطلب مني تضحية شخصية كبيرة ، فالمنظمة الأخرى التي سوف أنضم إليها يمكن ألا تكافئ أو تقدر الفوائد الكلية التي أسهمت بها في المنظمة الحالية .
- أعتقد أن الأفراد هذه الأيام ينتقلون من منظمة لأخرى أكثر مما ينبغي .
- أعتقد أن الفرد يجب أن يكون له ولاء للمنظمة التي يعمل بها .
- إن التنقل من منظمة لأخرى يبدو غير أخلاقي بالنسبة لي .

- إن أحد الأسباب الرئيسية لبقائي في العمل في هذه المنظمة هو أنني أعتقد أن الولاء / الانتماء هو شيء هام ، وبناء على ذلك فإنني أشعر بالتزام أخلاقي للبقاء في المنظمة .
- إذا تلقيت عرضا آخر لوظيفة أفضل في منظمة أخرى ، فإنني كنت سأشعر أنه ليس من الصواب أن أترك هذه المنظمة .
- أشعر بقيمة كبيرة لأن أبقى منتميا لهذه المنظمة .
- إن الأشياء (الأحداث) سوف تكون أفضل عندما يبقى كل فرد في منظمته معظم حياته المهنية .
- أعتقد أن رغبة الفرد في أن يصبح "رجل المنظمة" هي شيء معقول أو جميل .

وقد بلغت معاملات المصداقية للأبعاد الثلاثة في الدراسة الحالية ٨٧ر٠ ، ٩١ر٠ ، ٧٥ر٠ .

٥- الأداء الوظيفي :

تم قياس الأداء الوظيفي باستخدام مقياس Shore & Martin (1989) المكون من أربع عبارات . والعبارات هي :

- أؤدي كل الأعمال المطلوبة مني في وظيفتي بالكم المطلوب .
- لدي القدرة على الاستخدام الجيد للوقت والموارد في وظيفتي .
- أؤدي أعمال وظيفتي بجودة مرتفعة أو بشكل دقيق .
- أتبادل المعلومات التي بحوزتي مع زملائي في العمل لتسهيل أدائهم وأداء جماعة العمل .

وقد بلغ معامل المصداقية لهذا المقياس في الدراسة الحالية ٦٦ر٠ .

هذا وتتم الإجابة على جميع عبارات قائمة الاستقصاء (عدا المتغيرات الديموجرافية) على مقياس تدريجي مكون من خمس نقاط تتراوح بين (١) غير موافق على الإطلاق ، (٥) موافق جداً .

ثانياً : تحليل بيانات الاستقصاء :

تم الاستعانة بالحاسب الآلي والمجموعة الإحصائية للعلوم الاجتماعية كما يلي :

١- تم حساب معاملات المصداقية للمتغيرات الخمسة التابعة (الفردية ، والانتماء العاطفي ، وانتماء الاحتياج ، والانتماء المعياري ، والأداء

الوظيفي). وذلك للتعرف على معدل الثبات الداخلي لعبارات مقياس كل متغير .

٢- تم توزيع مفردات العينة طبقا للنوع ، ونمط ملكية المنظمة ، وفئة السن ، ومستوى التعليم . وذلك من حيث العدد والنسبة المئوية .

٣- تم حساب الإحصائيات الوصفية (الوسط الحسابي ، والانحراف المعياري) لجميع متغيرات الدراسة ، وذلك للتعرف على معدل تواجد كل متغير في عينة البحث ومعدل تشتته .

٤- تم استخدام أسلوب التحليل العاملي لاختصار مقياس أخلاقيات العمل الإسلامية وتحديد أبعاد هذه الأخلاقيات ، بجانب حساب معاملات المصداقية للأبعاد المختلفة .

٥- تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار متوالي الخطوات لقياس تأثير أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية في المتغيرات الخمسة التابعة ، واختبار صحة الفروض الخمسة للدراسة .

ثالثا : اختيار عينة الدراسة :

نظرا لحداثة موضوع البحث ، فقد حرص الباحث على تطبيق الدراسة الميدانية على العاملين المسلمين في منظمات مختلفة ووظائف مختلفة في محافظتي القاهرة والجيزة بجمهورية مصر العربية . وهو نفس النهج الذي اتبعته العديد من الدراسات السابقة التي أجريت حول أخلاقيات العمل الإسلامية وتم تطبيقها على العاملين المسلمين في منظمات ووظائف مختلفة [e.g., Ali , 1988 , 1992 ; Yousef , 2000a , 2000b , 2001] .

وقد اقترح Curwin & Slater (2000) أن حجم العينة يتوقف على ثلاثة متغيرات هي : الجهد والتكلفة ، ودرجة الثقة المطلوبة ، ودرجة التجانس أو التباين بين مفردات المجتمع . حيث يتراوح حجم العينة بين ٣٠ إلى ٣٠٠٠ مفردة ، وعادة ما يكون حجم العينة في حدود ١٠٠٠ مفردة في حالة بحوث التسويق والدراسات الاجتماعية عندما يكون حجم المجتمع غير محدد بدقة وغير متجانس مع الرغبة في تحقيق درجة مرتفعة من الثقة .

وبناء على ذلك ، تم تحديد حجم العينة مبدئيا بألف مفردة من العاملين المسلمين في منظمات ووظائف مختلفة ، حيث تم توزيع ١٠٠٠ استمارة استقصاء بطريقة عشوائية ، وقد روعي أن تحتوي العينة على قدر من التباين من حيث النوع ، ونمط ملكية المنظمة ، وفئات السن ، ومستويات التعليم .

وقد بلغ عدد الاستمارات المرتدة والصالحة للمعالجة الإحصائية ٨٨٠ استمارة استقصاء بنسبة ٨٨% من حجم العينة . ويوضح جدول (١) خصائص العينة :

جدول رقم (١)

خصائص العينة

البيان	العدد	النسبة المئوية
١- النوع :		
ذكـــــر	٥٣٦	٦٠ر٩١
أنثـــــى	٣٤٤	٣٩ر٠٩
٢- نمط ملكية المنظمة :		
منظمة عامة أو حكومية	٦٤٢	٧٢ر٩٥
منظمة خاصة	٢٣٨	٢٧ر٠٥
٣- فئة السن :		
أقل من ٣٠ سنة	١٥٨	١٧ر٩٥
من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	٢٨٢	٣٢ر٠٥
من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة	٢٣٨	٢٧ر٠٥
٥٠ سنة فأكثر	٢٠٢	٢٢ر٩٥
٤- مستوى التعليم :		
متوسط	١٨٥	٢١ر٠٢
فوق المتوسط	٢٣٧	٢٦ر٩٣
عالي	٣٥٣	٤٠ر١١
دراسات عليا	١٠٥	١١ر٩٤

حدود الدراسة :

تتمثل حدود هذه الدراسة فيما يلي :

١- تقتصر هذه الدراسة على بحث تأثير أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية في المتغيرات الخمسة التابعة سالفة الذكر في أهداف البحث ، إلا أن هذا

لا ينف إمكانية تواجد نتائج أخرى لأخلاقيات العمل الإسلامية ، وهو ما يستدعي إجراء دراسات أخرى مستقبلية .

٢- تعتمد هذه الدراسة في قياس أخلاقيات العمل الإسلامية على أسلوب التقييم الذاتي للفرد لمدى تمسكه بأخلاقيات العمل الإسلامية ، وهذا لا ينف إمكانية قياس أخلاقيات العمل الإسلامية من منظور الإدارة بالاعتماد على تقييم المشرف المباشر ، وهو ما يستدعي إجراء دراسات أخرى مستقبلية .

٣- يستخدم الباحث مستوى ثقة ٩٥% في اختبار صحة الفروض وتعميم النتائج ، وهو المستوى الأكثر قبولاً في الدراسات الاجتماعية بصفة عامة ، ويعني ذلك أن أي نتيجة تكون ذات دلالة إحصائية عند هذا المستوى تكون أيضاً ذات دلالة إحصائية عند مستويات الثقة الأقل ، ولكنها قد لا تكون كذلك عند مستويات الثقة الأعلى .

٤- يفترض الباحث توافر شروط تطبيق طريقة المربعات الصغرى ، وهي أن متغير الخطأ العشوائي e_i موزعاً توزيعاً طبيعياً ، وقيمته المتوقعة (وسطه الحسابي) مساوياً للصفر ، وتباينه ثابت ، وأن الأخطاء غير مترابطة ، وأنه مستقل يأخذ قيماً ثابتة في المعاينة المتكررة بما يضمن عدم ارتباطه مع قيم المتغيرات المستقلة . وبناء على ذلك ، يستخدم الباحث أسلوب تحليل الانحدار متوالي الخطوات في اختبار صحة الفروض .

استعراض ومناقشة النتائج العلمية للبحث :

يتناول الباحث فيما يلي عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية وفقاً للترتيب التالي :

أولا : الإحصائيات الوصفية .

ثانياً : التحليل العاملي لمقياس أخلاقيات العمل الإسلامية .

ثالثا : تحليل الإنحدار متوالي الخطوات .

أولاً : الإحصائيات الوصفية :

يوضح جدول (٢) الإحصائيات الوصفية (الوسط الحسابي ، والانحراف المعياري) لمتغيرات الدراسة عدا المتغيرات الديموجرافية :

جدول رقم (٢)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أخلاقيات العمل الإسلامية	٣ر٩١	٠ر٧٨
الفردية	٣ر٥٣	٠ر٦٩
الانتماء العاطفي	٣ر١٤	٠ر٧٢
انتماء الاحتياج	٤ر٠٨	٠ر٨١
الانتماء المعياري	٢ر٨٦	٠ر٨٣
الأداء الوظيفي	٤ر٢٢	٠ر٦٣

ويتضح من الإحصائيات الوصفية ما يلي :

١- أن التزام العاملين بأخلاقيات العمل الإسلامية يقترب من الدرجة المرتفعة للمقياس (أربع نقاط) .

٢- نزعة أو ميل العاملين نحو الفردية (الوسط الحسابي ٣ر٥٣ ، وهو يقترب إلى حد ما من الدرجة المرتفعة للمقياس) . إن هذه النتيجة تتعارض مع نتائج الدراسات السابقة وآراء الباحثين في هذا المجال والتي تؤكد في مجملها على سيطرة روح الجماعية على المجتمعات العربية والتي يعتبر المجتمع المصري جزءاً منها [e.g., Abu-Saad & Hendrix , 1995; Hofstede , 1984 ; Barakat , 1993 , PP: 203-204] . ويرى الباحث أن هذا التعارض قد يرجع إلى التطورات الاقتصادية والثقافية والسياسية المعاصرة على المستويين المحلي والعالمي . فمن الناحية الاقتصادية والسياسية ونتيجة للظروف التي تمر بها الدولة من حيث عودة العمالة من دول الخليج وبعض الدول الأجنبية لوجود اضطرابات بهذه الدول ، وانخفاض قيمة العملة ، أدت هذه الظروف لحدوث بعض المشكلات الاقتصادية لدى العديد من الأسر وقد نتج عن ذلك زيادة رغبة الفرد في تحقيق مصلحته الشخصية بغض النظر عن مصالح الآخرين . هذا فضلاً عن التطورات الثقافية من حيث الانفتاح على العالم الخارجي والذي صاحبه أخذ بعض العادات والتقاليد والقيم من هذه الدول والتي غالبا ما تقوم على مبدأ المنفعة الذاتية ، فكل هذه العناصر مترابطة أدت لزيادة روح الفردية لدى العاملين .

٣- فيما يتعلق بأبعاد الانتماء التنظيمي يتضح الآتي :

أ- إن الانتماء العاطفي للعاملين نحو منظماتهم يزيد قليلا عن الدرجة المتوسطة للمقياس (ثلاث نقاط) .

ب- إن بقاء العاملين في منظماتهم يرجع لاحتياجهم لذلك (الوسط الحسابي لانتماء الاحتياج ٠٨ر٤ ، وهو يزيد عن الدرجة المرتفعة للمقياس) .

جـ- إن التزام العاملين بالبقاء في منظماتهم يعتبر منخفضاً إلى حد ما (الوسط الحسابي للانتماء المعياري ٨٦ر٢ ، وهو يقل عن الدرجة المتوسطة للمقياس) .

٤- ارتفاع التقييم الذاتي للعاملين لأدائهم الوظيفي (الوسط الحسابي ٢٢ر٤ ، وهو يزيد عن الدرجة المرتفعة للمقياس) .

ثانياً : التحليل العاملي لمقياس أخلاقيات العمل الإسلامية :

يوضح جدول (٣) نتائج التحليل العاملي لمقياس أخلاقيات العمل الإسلامية :

جدول رقم (٣)

التحليل العاملي لمقياس أخلاقيات العمل الإسلامية

م	عناصر المقياس	التحميل
١	إن العمل عبادة .	٨٣ر٠
٢	إن العمل يعطي معنى للحياة .	٨٧ر٠
٣	إن العمل يساعد البشر على التحكم في الطبيعة .	٥٧ر٠
٤	إن العمل يعطي الفرد الفرصة للاستقلالية في حياته .	*
٥	إن العمل ليس غاية في حد ذاته وإنما هو أداة لتحقيق نمو أو رفاهية الفرد بجانب العلاقات الاجتماعية في مكان العمل .	٥٥ر٠
٦	إن العمل مصدر لاحترام النفس	٧٩ر٠
٧	إن قيمة العمل تنشأ عن إحساس الفرد بأنه يعمل وليس على نتائج العمل .	*

تابع جدول رقم (٣)

م	عناصر المقياس	التحميل
٨	إن الانكباب على العمل فضيلة .	٧٢ر٠
٩	إن الخمول والبلادة في العمل رذيلة .	*
١٠	إن قيام الفرد بالإنتاج بأكثر من الحد الكاف أو المقبول لإشباع حاجاته الشخصية يسهم في رخاء أو رفاهية المجتمع .	*
١١	يجب على الفرد أن يبذل قصارى جهده في أداء عمله .	٨٧ر٠
١٢	إن الفرد يجب أن يعمل باجتهاد بشكل مستمر في كافة الظروف لتحقيق أو إنجاز مسئوليات عمله .	٧٨ر٠
١٣	إن الشخص الذي يعمل يحصل على المزيد من متع الحياة بالمقارنة بالشخص العاطل .	٩٣ر٠
١٤	إن العمل الجيد الذي يمارسه الفرد يفيده ذاتيا كما أنه يفيد الآخرين .	٨٨ر٠
١٥	إن العمل الخلاق أو المبتكر هو مصدر للسعادة .	*
١٦	إن الفرد يمكنه التغلب على المصاعب في حياته الشخصية وتحسين وضعه من خلال أدائه الجيد لوظيفته .	٤٤ر٠
١٧	إن فترات الراحة الطويلة تضر بالفرد والمجتمع .	٧٤ر٠
١٨	إن الإنسان الناجح في عمله هو الذي ينجز الأعمال قبل موعدها.	*
١٩	يجب على الفرد عدم إجراء مقابلات شخصية أثناء وقت العمل.	٦٣ر٠
٢٠	يجب على الفرد عدم إضاعة وقت العمل في المحادثات التليفونية أو المحادثات الجانبية مع الزملاء .	٥٩ر٠
٢١	يجب على الفرد عدم ترك مكان العمل دون إذن مسبق .	٦٤ر٠
٢٢	من حق كل فرد اقتطاع جزء بسيط من ساعات العمل اليومي للأنشطة الخاصة كالمحادثات الخاصة بجانب الصلاة .	٨٦ر٠
٢٣	إن الرقابة الخارجية في العمل ذات فائدة منخفضة حيث أن الإنسان خير رقيب على نفسه .	*
٢٤	يجب على الفرد أن ينصح نفسه قبل أن ينصح زملائه في العمل أو مرءوسيه .	٧٤ر٠
٢٥	يجب على الفرد أن يصحح أخطاءه في العمل ويحسن من أدائه حتى لو لم يلفت أحد نظره لذلك .	٧٢ر٠

تابع جدول رقم (٣)

م	عناصر المقياس	التحميل
٢٦	يجب على الفرد أن يهتم بأمور زملائه في العمل ومرءوسيه ونصحهم حتى لا يقعوا في أخطاء .	*
٢٧	لدي رغبة قوية ومستمرة في إشاعة الخير ومطاردة الشر أو الانحرافات في مجال العمل .	*
٢٨	اتسم بالشجاعة وعدم الخوف في مواجهة كل ما هو خطأ في العمل .	٧٥ر٠
٢٩	عندما أجد أن أحد زملاء العمل أو أحد المرءوسين يتصرف بطريقة خاطئة فإنني أقوم بنصحه برفق .	٦٧ر٠
٣٠	أتقبل النصح وانتقاد الآخرين لي في العمل وأحاول العمل بما نصحت به .	٧ر٠
٣١	أطيع رئيسي المباشر وأنفذ أوامره لأنه يمثل بالنسبة لي ولي الأمر في العمل .	٨١ر٠
٣٢	احترم رئيسي المباشر ولا أسيء له قولا أو فعلا .	٨٦ر٠
٣٣	أحرص على أن تكون أفعالي أو سلوكياتي في العمل متفقة مع أقوالي .	٧٨ر٠
٣٤	أحرص على عدم الكذب حتى في الأمور البسيطة لأنني لا أؤمن بما يطلق عليه البعض "الكذبة البيضاء" .	٦٢ر٠
٣٥	إذا وقعت في مشكلة في عملي فإنني أحيانا ما ألجأ للكذب للفرار من المشكلة حتى لو أدى ذلك للإيقاع بين الآخرين .	-٥٧ر٠
٣٦	أحيانا ما أجامل القيادات العليا في العمل في القول حتى أحصل على رضاهم ، حتى لو كانت مجاملتي زائدة عن الحد.	*
٣٧	أحياناً ما أظهر أدائي الوظيفي لرئيسي المباشر بأفضل من حقيقته للحصول على رضاه .	*
٣٨	لا أتحدث مطلقا في عملي عن الأمور التي لا تعنيني .	*
٣٩	يجب على الفرد عدم إفشاء أسرار وظيفته حتى لو كان ذلك سيحقق له مصلحة شخصية .	٨٧ر٠

تابع جدول رقم (٣)

م	عناصر المقياس	التحميل
٤٠	إن المساواة في الحقوق بين العاملين أمر واجب .	٨٣ر٠
٤١	لا أحب أن أحصل على مزايا لا أستحقها مقارنة بزملائي في العمل .	٧٦ر٠
٤٢	إن المساواة في المسئوليات أو الواجبات بين العاملين أمر واجب.	٦٩ر٠
٤٣	أتذمر كثيرا عندما أشعر بعدم المساواة بيني وبين زملائي في العمل في المسئوليات الملقاة على عاتقي .	*
٤٤	يجب علينا نصرة صاحب الحق حتى لو كان غير ذي نفوذ أو كان ذلك يغضب من هو أعلى في السلطة .	٤٢ر٠
٤٥	كثيرا ما أتسامح مع من يتحدث معي أو عني أو يتصرف معي من زملاء العمل بشكل سيئ .	*
٤٦	يجب أن يتسامح الرئيس مع من يخطئ من مرءوسيه طالما أن ذلك عن غير عمد .	٦٣ر٠
٤٧	يجب ألا يزيد عبء العمل على العاملين كبار السن .	٧٦ر٠
٤٨	يجب التساهل مع المواطنين أو العملاء وخاصة كبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة طالما أن ذلك لا يضر بمتطلبات العمل .	٧٧ر٠
٤٩	يجب أن أتواضع في معاملتي لزملائي في العمل .	٧٣ر٠
٥٠	يجب التواضع في التعامل مع المرءوسين وعدم التفاخر بالسلطة .	٧٨ر٠
٥١	يجب أن أتواضع في تعاملي مع العملاء أو الجمهور وألا أتعالى عليهم بسلطتي الوظيفية .	٧٥ر٠

تابع جدول رقم (٣)

م	عناصر المقياس	التحميل
٥٢	يجب أن يكون هناك شفافية ومشاركة للمرعوسين في المعلومات وإطلاعهم جميعا عليها .	٥٧ر٠
٥٣	عندما تكون المنظمة بصدد اتخاذ قرارات وظيفية جديدة فإن عليها أخذ رأي العاملين فيها قبل صدورها .	٦٨ر٠
٥٤	يجب أن يشارك كل مرءوس في تحديد أهداف وظيفته واختيار أساليب وخطط العمل الخاصة بها .	٧٤ر٠
٥٥	إن المشورة تسمح للفرد بالتغلب على مصاعب العمل وتجنب الأخطاء .	٨٣ر٠
٥٦	يجب أن يشارك كل مرءوس في الرقابة على نفسه وتقييم أدائه في العمل .	*
٥٧	يجب علي مساعدة رئيسي المباشر في أداء أعمال وظيفته .	٦٨ر٠
٥٨	يجب مساعدة زملاء العمل في أداء أعمال وظائفهم عندما يزيد عبء العمل عليهم .	٦٤ر٠
٥٩	يجب على العاملين القدامى تقديم المعلومات للعاملين الجدد ليتمكنوا من إتقان العمل .	٨٥ر٠
٦٠	يجب الحرص على التعاون في العلاقات الاجتماعية وذلك من خلال مشاطرة العاملين في المنظمة أحزانهم وتهنئتهم في المناسبات السعيدة ومساعدتهم في مواجهة مشكلاتهم الشخصية عند القدرة على ذلك .	٩٢ر٠

* تشير إلى أن معامل التحميل أقل من ٤ر٠

ويتضح من الجدول السابق أن هناك عناصر ذات تحميل مرتفع (أكبر من ٤ر٠) . وقد قام الباحث بإعادة التحليل مرة أخرى بعد استبعاد العناصر التي ليس لها تحميل واضح ، فتوصل أيضا إلى أن هناك عوامل ذات قيمة ذاتية أكبر من الواحد الصحيح ، وهذه العوامل محددة تماما وذات عناصر تتصف بارتفاع معدل التحميل (أكبر من ٤ر٠) . لذا فقد اعتبر الباحث أن مقياس أخلاقيات العمل الإسلامية هو مقياس يقوم على بناء أو تركيب واحد.

ويوضح جدول (٤) العوامل الناتجة عن التحليل العاملي :

جدول رقم (٤)

العوامل الناتجة عن التحليل العاملي

م	العامل	عدد العناصر	القيمة الذاتية Eigenvalue	نسبة التباين التي يفسرها العامل	معامل المصداقية
١	أهمية أو فلسفة العمل.	٥	٣٢ر٤	٠٧٦ر٠	٨٢ر٠
٢	الجهد وجودة العمل.	٦	٦٨ر٣	٠٦٤ر٠	٩٢ر٠
٣	أهمية وقت العمل.	٥	١١ر٤	٠٧١ر٠	٨٥ر٠
٤	الرقابة الذاتية.	٢	٣٨ر١	٠٢٧ر٠	٧٣ر٠
٥	خلق الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.	٣	٧٦ر١	٠٣٦ر٠	٧٧ر٠
٦	احترام الرؤساء.	٢	٦٢ر١	٠٣٣ر٠	٦٩ر٠
٧	خلق الصدق.	٤	٠٢ر٣	٠٤٩ر٠	٧٩ر٠
٨	خلق العدل.	٤	٤٣ر٢	٠٤٢ر٠	٧٦ر٠
٩	خلق السماحة أو الرحمة.	٣	٤٧ر١	٠٢٩ر٠	٧٥ر٠
١٠	خلق التواضع.	٣	٩٣ر١	٠٣٨ر٠	٦٧ر٠
١١	خلق الشورى.	٤	١٧ر٣	٠٥٢ر٠	٧٣ر٠
١٢	خلق التعاون.	٤	٤ر٣	٠٥٨ر٠	٧١ر٠

ويتضح من الجدول السابق أن القيمة الذاتية لجميع الأبعاد تزيد عن الواحد الصحيح ، كما أن الأبعاد تفسر ٥٧ر% من إجمالي التباين . وتعتبر معاملات المصداقية لجميع الأبعاد مقبولة .

وخلاصة ما سبق أن هناك اثنا عشر بعداً مميزاً لأخلاقيات العمل الإسلامية . وهذه النتيجة تعتبر إضافة تطبيقية هامة للدراسة الحالية تميزها عن

الدراسات السابقة التي عالجت هذه الأخلاقيات كمتغير أحادي الأبعاد [Yousef , 2000a , 2000b , 2001]،وعن الدراسات التي عالجتها كمتغير ثنائي أو ثلاثي الأبعاد [Abu-Saad , 1998 ; Ali , 1988 , 1992] . ويرى الباحث أن التعدد في الأبعاد هو نتيجة منطقية تعني أن التزام الفرد بأحد أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية لا يعني بالضرورة التزامه ببعد آخر .

ثالثاً : تحليل الانحدار متوالي الخطوات :

يوضح جدول (٥) نتائج تحليل الانحدار متوالي الخطوات لتأثير أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية في المتغيرات التابعة (الفردية ، والانتماء العاطفي ، وانتماء الاحتياج ، والانتماء المعياري ، والأداء الوظيفي) :

جدول رقم (٥)

تحليل الانحدار متوالي الخطوات لتأثير أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية في المتغيرات التابعة

أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية	المتغيرات التابعة									
	الفردية		الانتماء العاطفي		انتماء الاحتياج		الانتماء المعياري		الأداء الوظيفي	
	معامل الانحراف المعياري	ت المحسوبة	معامل الانحراف المعياري	ت المحسوبة	معامل الانحراف المعياري	ت المحسوبة	معامل الانحراف المعياري	ت المحسوبة	معامل الانحراف المعياري	ت المحسوبة
أهمية وفلسفة العمل	٠ر٠٦٧٣	١ر٤١٩	٠ر٠٧٦١	١ر٦٦١	٠ر١٣٤	٢ر٩٩*	٠ر١٣٨٦	٢ر٧٠٩*	٠ر١٥٢٦	٣ر٠٥٩*
الجهد وجودة العمل	٠ر٠٤٣٩	٠ر٩٩٥	٠ر٠٤٢٣	٠ر٨٩٣	-٠ر٠٧٥١	-١ر٤٧٦	٠ر١٦٩	٣ص٩٢*	٠ر٢٨٢١	٦ر٠٢٥*
أهمية وقت العمل	٠ر٠٢٧٣	٠ر٤٢٣	٠ر٠٥٣	١ر٣٤	٠ر٠٢٣١	٠ر٨٧٥	٠ر٠٦٧١	١ر٣٦٧	٠ر٢٣٤٢	٤ص٢٩*
الرقابة الذاتية	٠ر٠٣٢٧	٠ر٦٤٨	٠ر٠٥٣٧	١ر٢٩	٠ر٠٤٥	١ر٠١٩	٠ر١٤٥١	٢ر٩٨*	-٠ر٠٥٤٢	-١ر٣١
خلق الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر	-٠ر١٥٣٣	-٣ر١١*	٠ر٢٦٧٨	٥ر٨٨*	٠ر٠٧٦٣	١ر٦٠١	٠ر١٨٧١	٣ر٦٥١*	٠ر٠٤٢١	٠ر٩٩٢
لحترام الرؤساء	٠ر١٢٦	٢ر٠٩٩*	٠ر٢٤٦	٤ر٦٣٩*	٠ر٠٧٥٦	١ر٤٨	٠ر٠١٣١	٠ر٢٧١	٠ر١١٨٨	٢ر١٩٣*
خلق الصدق	٠ر٠٩٥	١ر٦٧	٠ر٠٤٨٩	١ر٠٩١	-٠ر١٢١	-٢ر١٩*	٠ر٠٦٧٢	١ر٣٨٢	-٠ر٠٢٧	-٠ر٤١٩
خلق العدل	-٠ر١٣٥٢	-٢ص٢*	-٠ر٠٣٥٦	-٠ر٧٨٦	٠ر٠٥٢١	١ر١٧	-٠ر٠٦٨	-١ر٤٤٥	-٠ر١٢٢٢	-٢ص٧*
خلق السماحة لو الرحمة	٠ر٠٨٨	١ر٦٤	٠ر١٨٢٢	٣ر٢*	٠ر٠٧٣٢	١ر٤١	٠ر٠٧٣١	١ر٤٠٥	٠ر٠٣٣١	٠ر٦٥٣

تابع جدول رقم (٥)

أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية	المتغيرات التابعة									
	الفردية		الانتماء العاطفي		انتماء الاحتياج		الانتماء المعياري		الأداء الوظيفي	
	معامل الانحراف المعياري	ت المحسوبة	معامل الانحراف المعياري	ت المحسوبة	معامل الانحراف المعياري	ت المحسوبة	معامل الانحراف المعياري	ت المحسوبة	معامل الانحراف المعياري	ت المحسوبة
خلق التواضع	-٠٣١ر٠	-٤٤١ر٠	-٠٩١ر٠	-٦٨ر١	٠٤٨ر٠	١١ر١	٠٥٧٣ر٠	١١٢ر١	٠٠٩ر٠	٢٤١ر٠
خلق الشورى	-١٦١ر٠	-٥٠ر٣*	٠٨٧ر٠	٧٤٢ر١	-١٢٢٣ر٠	-٦٤ر٢*	٠٤٣ر٠	٠١ر١	-٠٩٨ر٠	-٧٢ر١
خلق التعاون	-١٩٩١ر٠	-٨ر٣*	١٢٦٢ر٠	٧٠٣ر٢*	٠٩٧١ر٠	٧٨ر١	-٠٣٢ر٠	-٦٦١ر٠	١٣١٨ر٠	٩٧٩ر٢*
بعض مؤشرات النموذج معامل التحديد المعدل ف المحسوبة	٣١٧ر٠ ٨٨ر١٩*		٢٧٨ر٠ ٨٢ر١٥*		١٠٧ر٠ ٤٦ر٦*		٢٥٧ر٠ ٣٢ر١٤*		٣٧١٩ر٠ ٩٤ر٢١*	

* تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٥%

ومن نتائج تحليل الانحدار متوالي الخطوات يتضح الآتي :

١- إن نزعة أو ميل العاملين نحو الفردية يتأثر تأثيرا عكسيا معنويا بأربعة أبعاد لأخلاقيات العمل الإسلامية وهي : خلق الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ، وخلق العدل ، وخلق الشورى ، وخلق التعاون ، كما أن نزعة أو ميل العاملين نحو الفردية يتأثر تأثيرا طرديا معنويا بأحد أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية وهو احترام الرؤساء ، حيث تشرح الأبعاد الخمس معا ٧ر٣١% من الاختلافات في نزعة أو ميل العاملين نحو الفردية . في حين أن هذه النزعة لا تتأثر معنويا بباقي أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية .

وتتفق هذه النتيجة إلى حد ما مع نتائج دراسة Abu-Saad (1998) بشأن العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والفردية .

ويفسر الباحث النتائج السابقة على النحو التالي :

أ- طالما أن أخلاقيات الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ، والعدل ، والشورى ، والتعاون ترتبط بالاهتمام بالآخرين ونصحهم ، والمساواة بين النفس والآخرين أو مشاركة الآخرين في الرأي ، ومساعدة الآخرين في شئون العمل والشئون الشخصية ، فإن هذه الأخلاقيات في مجملها تنمي روح الجماعية والإيثار ، لذا فإن تمسك الفرد بهذه الأخلاقيات يصاحبه خفض ميله أو نزعته للفردية .

ب- إن احترام الرؤساء قد يكون منبعه رغبة الفرد في تحقيق مصلحته الشخصية أو قد يؤدي احترام الفرد لرؤسائه للتضحية بروح الجماعية مع زملاء عمله أو مرءوسيه إذا تعارضت المصالح ، ويترتب على ذلك زيادة نزعة أو ميل الفرد نحو الفردية .

٢- إن الانتماء العاطفي للعاملين يتأثر تأثيرا طرديا معنويا بأربعة أبعاد لأخلاقيات العمل الإسلامية وهي : خلق الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ، واحترام الرؤساء ، وخلق السماحة أو الرحمة ، وخلق التعاون ، حيث تشرح الأبعاد الأربع معا ٨ر٢٧% من الاختلافات في الانتماء العاطفي . في حين أن الانتماء العاطفي لا يتأثر معنويا بباقي أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية .

وتتفق هذه النتيجة إلى حد ما مع نتائج دراسة Yousef (2000b) بشأن العلاقة الطردية بين أخلاقيات العمل الإسلامية والانتماء العاطفي .

ويرى الباحث أن هذه النتيجة تعتبر منطقية ، فالانتماء العاطفي متغير وجداني يعني رغبة الفرد في البقاء في عمله لرغبته في ذلك أو حبه للعمل، كما أن الأبعاد الأربعة لأخلاقيات العمل الإسلامية ذات التأثير الطردي في الانتماء العاطفي تحمل أيضاً شقاً وجدانياً ، فرغبة الفرد في الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر منبعها حب الخير ، كما أن احترام الرؤساء قد يكون منبعه حب الفرد لولي الأمر ، وتسامح الفرد أو رحمته بالآخرين ورغبته في التعاون ما هي إلا عاطفة نحو الآخرين أو المنظمة لها منبعها الديني .

٣- إن انتماء الاحتياج للعاملين يتأثر تأثيراً طردياً معنوياً بأحد أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية وهو أهمية وفلسفة العمل ، كما أن انتماء الاحتياج يتأثر تأثيراً عكسياً معنوياً ببعدين من أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية وهما خلق الصدق ، وخلق الشورى ، حيث تشرح الأبعاد الثلاثة معاً ٧ر١٠% من الاختلافات في انتماء الاحتياج . في حين أن انتماء الاحتياج لا يتأثر معنوياً بباقي أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية .

وتتعارض هذه النتيجة مع نتائج دراسة Yousef (2000b) والتي أثبتت أن هناك علاقة طردية معنوية بين أخلاقيات العمل الإسلامية وانتماء الاحتياج.

ويفسر الباحث هذه النتيجة على النحو التالي :

أ- كلما ازداد اهتمام الفرد بالعمل زاد احتياجه للعمل وبالتالي يزيد احتياجه للانتماء لعمله حتى لا يفقده ، فالفرد المهتم بالعمل وأهميته يشعر أنه بدون عمل لا يساوي شيئاً وأنه حين يعمل فإن حياته يكون لها معنى وقيمة . لذلك فهو يقدس العمل ويحتاج دائماً لأن يعمل .

ب- إن تمسك الفرد بخلق الصدق وخلق الشورى قد يكون سبباً في خفض احتياجه للعمل أو بمعنى آخر خفض مدى تمسكه بالعمل إذا وجد أو شعر بنقص في هذين الخلقين في هذا العمل ، حيث أنه إذا شعر أنه بحاجة إلى الرياء أو الكذب من أجل بقاءه في مجال عمله أو شعر بعدم توافر مبدأ الشورى في العمل ، فإن هذا يولد لديه شعوراً بعدم الرغبة في الاستمرار في العمل أو شعوره بأنه ليس في حاجة إليه .

٤- إن الانتماء المعياري للعاملين يتأثر تأثيراً طردياً معنوياً بأربعة أبعاد لأخلاقيات العمل الإسلامية وهي : أهمية وفلسفة العمل ، والجهد وجودة العمل ، والرقابة الذاتية ، وخلق الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ، حيث

تشرح الأبعاد الأربعة معا ٧ر٢٥% من الاختلافات في الانتماء المعياري . في حين أن الانتماء المعياري لا يتأثر معنويا بباقي أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية .

وتتفق هذه النتيجة إلى حد ما مع نتائج دراسة Yousef (2000b) بشأن العلاقة الطردية بين أخلاقيات العمل الإسلامية والانتماء المعياري .

ويؤكد الباحث على أن النتيجة السابقة تعتبر منطقية ، فجميع المتغيرات تعكس التزامات أو واجبات الفرد . وبعبارة أخرى ، فإن شعور الفرد بأنه من الواجب عليه أن يعمل لشعوره بأهمية أو فلسفة العمل ، وشعوره بضرورة بذل الجهد في العمل ، والتزامه بالرقابة الذاتية على نفسه قبل رقابة الآخرين عليه ، وتمسكه بواجب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر لنفسه وللآخرين كلها التزامات شخصية يصاحبها التزام الفرد بالبقاء في العمل بالمنظمة لشعوره بأنه من الواجب عليه فعل ذلك .

٥- إن الأداء الوظيفي للعاملين يتأثر تأثيرا طرديا معنويا بخمسة أبعاد لأخلاقيات العمل الإسلامية وهي : أهمية وفلسفة العمل ، والجهد وجودة العمل ، وأهمية وقت العمل ، واحترام الرؤساء ، وخلق التعاون ، كما أن الأداء الوظيفي يتأثر تأثيرا عكسيا معنويا بأحد أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية وهو خلق العدل ، حيث تشرح الأبعاد الست معا ١٩ر٣٧% من الاختلافات في الأداء الوظيفي . في حين أن الأداء الوظيفي لا يتأثر معنوياً بباقي أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية .

وتتفق هذه النتيجة مع التأكيد النظري الذي قدمه Ali (1988) من زاوية أن أخلاقيات العمل الإسلامية يمكن أن تدعم من الأداء الوظيفي للفرد .

ويرى الباحث أن النتيجة السابقة تعتبر إسهاماً تطبيقياً للدراسة الحالية ، وذلك على اعتبار أن الدراسة الحالية هي أول دراسة تتناول العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والأداء الوظيفي ، كما أن معامل التحديد المعدل الذي توصلت إليه الدراسة الحالية (ر٢= ٣٧١٩ر٠) يعتبر قوياً وذلك إذا م أخذنا في الاعتبار المتغيرات الأخرى التي قد يكون لها تأثير في الأداء الوظيفي مثل : الرضا الوظيفي ، والانتماء التنظيمي ، وضغوط العمل ، والخبرة ، وغيرها من المتغيرات . حيث توضح هذه النتيجة أنه كلما زاد تمسك الفرد بأخلاقيات العمل الإسلامية من زاوية الشعور بأهمية وفلسفة العمل ، وأهمية الجهد المبذول وجودة العمل ، وأهمية الحفاظ على وقت العمل ، والتمسك باحترام الرؤساء ، والرغبة في إشاعة روح التعاون زاد

أداؤه الوظيفي . أما بشأن التأثير العكسي لخلق العدل في الأداء الوظيفي فيفسره الباحث من خلال نظرية العدالة (Adams , 1963) فعندما يشعر الفرد بعدم عدالة نسبة مخرجاته إلى مدخلاته الوظيفية مقارنة بالجماعة المرجعية فإنه قد يغير من مدخلاته الوظيفية كالجهد الوظيفي لتحقيق العدالة. ويؤكد الباحث على أن هذا التفسير شخصي ويحتاج لإجراء دراسات أخرى في هذا المجال .

٦- ارتفاع الأهمية النسبية لأخلاقيات العمل الإسلامية كمحدد للمتغيرات التابعة الداخلة في الدراسة وخاصة الأداء الوظيفي (معامل التحديد المعدل = ٣٧١٩ر٠) ، والفردية (معامل التحديد المعدل = ٣١٧ر٠) ، والانتماء العاطفي (معامل التحديد المعدل = ٢٧٨ر٠) ، والانتماء المعياري (معامل التحديد المعدل = ٢٥٧ر٠) .

إن هذه النتيجة تؤكد على أهمية أخلاقيات العمل الإسلامية في بيئة العمل المصرية . فهذه الأخلاقيات لها القدرة على تفسير نسبة مرتفعة من الاختلافات في أداء الفرد لوظيفته ، ومدى نزوعه نحو الفردية أو الجماعية في أداء عمله ، وانتماءه عاطفيا وأخلاقيا نحو المنظمة التي يعمل بها .

وفي ضوء نتائج تحليل الانحدار متوالي الخطوات يمكن اختبار صحة الفروض الخمسة للدراسة على النحو التالي :

الفرض الأول :

يتمثل الفرض الأول للدراسة فيما يلي :

إن أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية لا تؤثر معنوياً في الفردية .

ومن التحليل السابق يمكن قبول الفرض العدم جزئيا ، حيث توصلت الدراسة إلى أن هناك خمسة أبعاد تدخل في نموذج الانحدار متوالي الخطوات كمحددات للفردية وهي : خلق الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر (تأثير عكسي) ، واحترام الرؤساء (تأثير طردي) ، وخلق العدل (تأثير عكسي) ، وخلق الشورى (تأثير عكسي) ، وخلق التعاون (تأثير عكسي) . أما باقي أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية فليس لأي منها تأثير معنوي في الفردية .

الفرض الثاني :

يتمثل الفرض الثاني للدراسة فيما يلي :

إن أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية لا تؤثر معنوياً في الانتماء العاطفي .

ومن التحليل السابق يمكن قبول الفرض العدم جزئيا ، حيث توصلت الدراسة إلى أن هناك أربعة أبعاد تدخل في نموذج الانحدار متوالي الخطوات كمحددات للانتماء العاطفي وهي : خلق الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ، واحترام الرؤساء ، وخلق السماحة أو الرحمة ، وخلق التعاون ، ولكل منها تأثير طردي معنوي . أما باقي أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية فليس لأي منها تأثير معنوي في الانتماء العاطفي .

الفرض الثالث :

يتمثل الفرض الثالث للدراسة فيما يلي :

إن أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية لا تؤثر معنويا في انتماء الاحتياج .

ومن التحليل السابق يمكن قبول الفرض العدم بدرجة كبيرة ، حيث توصلت الدراسة إلى أن هناك ثلاثة أبعاد تدخل في نموذج الانحدار متوالي الخطوات كمحددات لانتماء الاحتياج وهي : أهمية وفلسفة العمل (تأثير طردي) ، وخلق الصدق (تأثير عكسي) ، وخلق الشورى (تأثير عكسي) . أما باقي أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية فليس لأي منها تأثير معنوي في انتماء الاحتياج .

الفرض الرابع :

يتمثل الفرض الرابع للدراسة فيما يلي :

إن أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية لا تؤثر معنويا في الانتماء المعياري .

ومن التحليل السابق يمكن قبول الفرض العدم جزئيا ، حيث توصلت الدراسة إلى أن هناك أربعة أبعاد تدخل في نموذج الانحدار متوالي الخطوات كمحددات للانتماء المعياري وهي : أهمية وفلسفة العمل ، والجهد وجودة العمل ، والرقابة الذاتية ، وخلق الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ، ولكل منها تأثير طردي معنوي . أما باقي أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية فليس لأي منها تأثير معنوي في الانتماء المعياري .

الفرض الخامس :

يتمثل الفرض الخامس للدراسة فيما يلي :

إن أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية لا تؤثر معنويا في الأداء الوظيفي .

ومن التحليل السابق يمكن قبول الفرض العدم إلى حد ما ، حيث توصلت الدراسة إلى أن هناك ستة أبعاد تدخل في نموذج الانحدار متوالي الخطوات

كمحددات للأداء الوظيفي وهي : أهمية وفلسفة العمل (تأثير طردي) ، والجهد وجودة العمل (تأثير طردي) ، وأهمية وقت العمل (تأثير طردي) ، واحترام الرؤساء (تأثير طردي) ، وخلق العدل (تأثير عكسي) ، وخلق التعاون (تأثير طردي) . أما باقي أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية فليس لأي منها تأثير معنوي في الأداء الوظيفي .

التوصيات :

بناء على نتائج الدراسة الميدانية ، يرى الباحث أن هناك نواحي معينة يجب الاهتمام بها تعليميا ، وتنظيمياً على مستوى المنظمات ، كما أن هناك قضايا جديرة بالاهتمام في البحوث المستقبلية ، وذلك على النحو التالي :

١- دعم وتنمية أخلاقيات العمل الدينية لدى الشباب وخاصة في المرحلة الجامعية حيث أنها تعتبر المرحلة السابقة للعمل مباشرة ، ويمكن تنميتها من خلال الاهتمام بهذا المجال وتدريسه للشباب في كافة الكليات والمعاهد .

٢- جعل أخلاقيات العمل الدينية جزءا من البرامج التدريبية للعاملين في المنظمات بصفة عامة ، وذلك لتعريفهم بالأخلاقيات الدينية الواجب اتباعها في العمل وأهمية وكيفية الالتزام بها .

٣- محاولة تقليص نزعة أو ميل العاملين نحو الفردية ، وذلك من خلال بث روح الجماعية داخل المنظمة ، وتشجيع العمل الجماعي وفرق العمل ، ومكافأة الأداء الجماعي بدرجة أكبر من الأداء الفردي .

٤- ضرورة تقليل شعور العاملين بأن بقائهم في منظماتهم يرجع أساسا إلى احتياجهم لذلك ، وذلك من خلال ترغيب العاملين في العمل بالمنظمة لأسباب أخرى كافتخارهم بأنهم أعضاء في هذه المنظمة ، أو رغبتهم في الاستمرار في العمل مع فريق العمل المتعاون المتحاب وهو أعضاء المنظمة ، وليس أن بقاءهم من أجل ندرة البدائل الأخرى أو لاحتياجهم لأي عمل فحسب .

٥- إعادة اختبار نتائج الدراسة الحالية على قطاعات أخرى محددة بالبيئة المصرية كالعاملين بالمصارف الإسلامية أو العاملين بالمدارس الإسلامية .

٦- دراسة نتائج أخرى لأخلاقيات العمل الإسلامية مثل : الرضا الوظيفي ، وضغوط العمل ، والصراعات التنظيمية ، والنزوع لترك العمل ، وسلوكيات المواطنة التنظيمية ، ورضا العملاء .

٧- بحث تأثير الاختلاف في النوع على الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية .

٨- بحث تأثير الاختلاف في نمط ملكية المنظمة على الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية . فهل العاملون في المنظمات الأجنبية يتمسكون بأخلاقيات العمل الإسلامية بنفس درجة تمسك العاملين في المنظمات المصرية ؟ وهل العاملون في المنظمات الحكومية يتمسكون بأخلاقيات العمل الإسلامية بنفس درجة تمسك العاملين في المنظمات الخاصة بها ؟ .

٩- بحث تأثير الاختلاف في التعليم على الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية . فهل يختلف العاملون المتخرجون من مدارس أو جامعات أجنبية عن العاملين المتخرجين من مدارس أو جامعات مصرية من حيث تمسكهم بأخلاقيات العمل الإسلامية ؟ وهل هناك علاقة بين مستوى تعليم الفرد بصفة عامة وبين تمسكه بأخلاقيات العمل الإسلامية ؟ .

المــراجــع

أولاً : المراجع العربية :

أبو فرحة ، الحسيني محمد (١٩٩٥) **أخلاق إسلامية من القرآن والسنة** . القاهرة : المؤسسة العربية الحديثة .

البخاري ، محمد إسماعيل بن إبراهيم (١٣٧٦هـ) **صحيح البخاري** . القاهرة : النهضة الحديثة .

البيهقي ، أبي بكر أحمد بن الحسين بن علي (١٣٤٤هـ) **السنن الكبرى** . حدر أباد : مجلس دائرة المعارف النظامية .

الشيخ ، سوسن سالم (٢٠٠١) "أبعاد الثقافة التنظيمية في ماليزيا في ضوء الثقافة التنظيمية الإسلامية ومدى إمكانية تطبيقها في المنظمات المصرية – بحث ميداني" . **المجلة العلمية لكلية التجارة جامعة الأزهر – فرع البنات** ، العدد ١٨ ، ص ص : ٥١-١٤٤.

الغزالي ، أبي حامد محمد (١٩٣٣) **إحياء علوم الدين** . القاهرة : المطبعة العثمانية .

الغزالي ، عبد الحميد (٢٠٠٢) **النظم الاقتصادية مقابلة بالنظام الاقتصادي الإسلامي** . القاهرة : المعهد العالي للدراسات الإسلامية .

جعفر ، محمد أنس قاسم (٢٠٠١أ) **المبادئ الأساسية للوظيفة العامة في الإسلام ومدى تطبيقاتها المعاصرة** . القاهرة : المعهد العالي للدراسات الإسلامية .

---------------------- (٢٠٠١ب) **مبادئ نظم الحكم في الإسلام : دراسة مقارنة** . القاهرة : المعهد العالي للدراسات الإسلامية .

خلاف ، خلاف عبد الجابر (١٩٩٩) **مدخل للدراسات الاقتصادية الإسلامية** . القاهرة : المعهد العالي للدراسات الإسلامية .

مرزوق ، عبد الصبور (٢٠٠٣) رسائل **إلى العقل الغربي الأمريكي والأوروبي عن الإسلام وحقوق الإنسان** . القاهرة : المعهد العالي للدراسات الإسلامية .

ثانياً : المراجع الأجنبية :

Abeng , T. (1997) "Business Ethics in Islamic Context : Perspectives of a Muslim Business Leader" . **Business Ethics Quarterly** , Vol. 7 , PP.: 47-54.

Abramis , D.J. (1994) "Relationship of Job Stressors to Job Performance : Linear or Inverted – U ?" . **Psychological Reports** , Vol. 75 , PP: 547-558.

Abu-Saad , I. (1998) "Individualism and Islamic Work Beliefs". **Journal of Cross – Cultural Psychology** , Vol. 29 , PP: 377-383.

Abu-Saad , I. and Hendrix , V. (1995) "Organizational Climate and Teachers' Job Satisfaction in a Multi – Cultural Milieu : The Case of the Bedouin Arab Schools in Israel" . **International Journal of Educational Development** , Vol. 15 , PP: 141-153.

Adams , J.S. (1963) "Toward an Understanding of Inequity". **Journal of Abnormal and Social Psychology** , Vol. 67 , PP: 422-436.

Ali , A. (1988) "Scaling an Islamic Work Ethic". **Journal of Social Psychology** , Vol. 128 , PP: 575-583.

---------. (1992) "Islamic Work Ethic in Arabia". **Journal of Psychology** , Vol. 126 , PP: 507-519.

Ali , A. and Al-Shakhis , M. (1989) "Managerial Beliefs about Work in Two Arab States". **Organization Studies** , Vol. 10 , PP: 169-186.

Arslan , M. (2001) "The Work Ethic Values of Protestant British , Catholic Irish , and Muslim Turkish Managers". **Journal of Business Ethics** , Vol. 31 , PP: 321-339.

Banks , R. (1998) "The Protestant work Ethic". **Faith in Business Quarterly** , Vol. 2 , PP : 5-7.

Barakat , H. (1993) **The Arab Word : Society , Culture , and State . Berkeley** : University of California Press.

Berniker , E. (1993) " Productivity and Protestant Work Ethic". **Employee Responsibilities and Rights Journal**, Vol. 6 , PP: 161-170.

Chushmir , L.H. and Koberg , C.S. (1988) "Religion and Attitudes toward Work : A New Look at an Old Question". **Journal of Organizational Behavior** , Vol. 9 , PP: 251-262.

Connie , H. et al. (2002) "Leadership Characteristics and Work Ethic of Extension Family and Consumer Science Educators". **Journal of Family and Consumer Sciences** , Vol. 94 , PP: 46-53.

Curwin , J. and Slater , R. (2000) **Quantitative Methods for Business Decisions**. Australia : Thomson , PP: 247-249.

Elizur , D. et al. (1991) "The Structure of Work Values : A Cross Cultural Comparison". **Journal of Organizational Behavior** , Vol. 12 , PP: 21-38.

Furnham , A. (1990a) "A Content , Correlational , and Factor Analytic Study of Seven Questionnaire Measures of the Protestant Work Ethic". **Human Relations** , Vol. 43 , PP: 277-285.

---------------. (1990b) "The Protestant Work Ethic and Type A Behaviour". **Psychological Records** , Vol. 66, PP: 323-328.

Ganster , D.C. (1981) "Protestant Ethic and Performance : A Re-examination". **Psychological Reports** , Vol. 48 , PP: 335-338.

Glover , R.C. (1994) "Using Moral and Epistemological Reasoning as Predictors of Prejudice". **Journal of Social Psychology** , Vol. 134 , PP: 633-640.

Greenberg , J. (1978) "Protestant Ethic Endorsement and Attitudes toward Commitment to Work among Mass Transit Riders". **Journal of Applied Psychology** , Vol. 63 , PP: 755-758.

----------------. (1979) " Protestant Ethic Endorsement of Fairness of Equity Inputs". **Journal of Research in Personality** , Vol. 13 , PP: 81-90.

Heaven , P.C. (1990) "Suggestions for Reducing Unemployment : A Study of Protestant Work Ethic and Economic Locus of Control Beliefs". **British Journal of Social Psychology** , Vol. 29 , PP: 55-65.

Hofstede , G. (1980) **Culture's Consequences : International Differences in Work-related Values**. Beverly Hills , CA : Sage.

--------------. (1984) "The Cultural Relativity of the Quality of Life Concept". **Academy of Management Review,** Vol. 9 , PP: 389-398.

Jones , H.B. (1997) "The Protestant Ethic : Weber's Model and the Empirical Literature". **Human Relations** , Vol. 50 , PP: 757-778.

Kidron , A. (1978) "Work Values and Organizational Commitment". **Academy of Management Journal** , Vol. 21 , PP: 239-247.

Kim , H. (1977) "The Relationship of Protestant Ethic Beliefs and Values of Achievement". **Journal for the Scientific Study of Religion** , Vol. 16 , PP: 255-262.

Ma , L.C. (1986) "The Protestant Ethic among Taiwanese College Students". **Journal of Psychology** , Vol. 120 , PP: 219-224.

Martin , B. (1995) "New Mutations of the Protestant Ethic among Latin American Pentecostals". **Religion** , Vol. 25 , PP: 101-117.

Maurer , A. and Oszustowich , B. (1994) "Gender and Attitudes toward Work". **International Journal for the Advancement of Counselling** , Vol. 17 , PP: 35-41.

Meyer , J.P. and Allen , N.J. (1991) "A Three – Component Conceptualization of Organizational Commitment". **Human Resource Management Review** , Vol. 1 , PP: 61-89.

Molnar , A.P. (1997) "The Protestant Work Ethic in Hungary". **Religion** , Vol. 27 , PP: 151-164.

Morrow , P.C. and Mc Elroy , J.C. (1986) "On Assessing Measures of Work Commitment". **Journal of Occupational Behavior** , Vol. 7 , PP: 139-145.

Mudrack , P.E. (1999) "Time Structure and Purpose , Type A Behavior , and the Protestant Work Ethic". **Journal of Organizational Behavior** , Vol. 20 , PP: 145-158.

Niles , F.S. (1994) "The Work Ethic in Australia and Sri-Lanka". **Journal of Social Psychology** , Vol. 134 , PP: 55-59.

Oyserman , D.L. et al. (1995) "A Socially Contextualized Model of American Identity". **Journal of Personality and Social Psychology** , Vol. 69 , PP: 1216-1232.

Randall , D. and Cote , J. (1991) "Interrelationships of Work Commitment Constructs". **Work and Occupations** , Vol. 18 , PP: 194-211.

Saks , A.M. et al. (1996) "The Relationship between the Work Ethic , Job Attitudes , Intentions to Quit , and Turnover for Temporary Service Employees". **Canadian Journal of Administrative Sciences** , Vol. 13 , PP: 226-241.

Shane , S. (1996) "Explaining Variations in Rates of Entrepreneurship in the United States". **Journal of Management** , Vol. 22 , PP: 747-781.

Shore , L.M. and Martin , H.J. (1989) "Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work

Performance and Turnover Intentions". **Human Relations** , Vol. 42 , PP: 625-638.

Stone , E. (1975) "Job Scope , Job Satisfaction and Protestant Work Ethic". **Journal of Vocational Behaviour** , Vol. 7 , PP: 215-224.

Szilagyi , A.D. et al. (1976) "Role Dynamics , Locus of Control , and Employee Attitudes and Behavior". **Academy of Management Journal** , Vol. 19 , PP: 259-276.

Tang , T.L. and Brandon , V.L. (2001) "From Welfare to Work : The Endorsement of the Money Ethic and the Work Ethic among Welfare Recipients , Welfare Recipients in Training Programs , and Employed Past Welfare Recipients".**Public Personnel Management**, Vol. 30 , PP: 241-260.

Tang , T.L. and Tzeng , J.Y. (1992) "Demographic Correlates of the Protestant Work Ethic". **Journal of Psychology** , Vol. 126 , PP: 163-170.

Weber , M. (1985) **The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism** . Istanbul : Hil Yayin .

Yamauchi , H. and Li , Y. (1993) "Achievement Related Motives and Work Related Attitudes of Japanese and Chinese Students". **Psychological Reports** , Vol. 73 , PP: 755-767.

Yousef , D.A. (2000a) "The Islamic Work Ethic as a Mediator of the Relationship between Locus of Control , Role Conflict and Role Ambiguity – A Study in an Islamic Country Setting". **Journal of Managerial Psychology** , Vol. 15 , PP: 283-292.

-----------------. (2000b) "Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work

Ethic and Attitudes toward Organizational Change". **Human Relations** , Vol. 53 , PP: 513-537.

------------------. (2001) "Islamic Work Ethic – A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross – Cultural Context". **Personnel Review** , Vol. 30 , PP: 152-169.

Zytowski , D.G. (1994) "A Super Contribution to Vocational Theory : Work Values". **Career Development Quarterly** , Vol. 43 , PP: 25-31.